

Weisung zu Anstellung und Einreihung des Lehr- und Forschungspersonals an der Pädagogischen Hochschule Zürich

(vom 23. August 2023)⁴

Gestützt auf § 12 des Fachhochschulgesetzes (FaHG) vom 2. April 2007¹ sowie § 24 der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschulen (PVF) vom 22. Juni 2022²

beschliesst die Hochschulleitung:

1. Abschnitt: **Allgemeine Bestimmungen**

§ 1 **Ausgangslage gemäss PVF**

Die PVF sieht in § 24 für Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals die Einreihung in drei unterschiedliche Kategorien vor.

§ 2 **Umsetzung an der PHZH**

¹ Die Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH) setzt die Vorgaben der PVF in einem Levelmodell um.

² Sie legt drei unterschiedliche Level (Level III - I) fest. Diese entsprechen den Einreihungskategorien von § 24 PVF mit den zu berücksichtigenden Lohnklassen.

³ Für jedes Level werden die Verantwortlichkeiten einer Stelle sowie die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen unterschiedlichen Qualifikationen des Lehr- und Forschungspersonals an der PHZH abgebildet:

- a. Level III: *Dozierende und Forschende mit erweiterter Verantwortung,*
- b. Level II: *Dozierende und Forschende,*
- c. Level I: *Wissenschaftliche Mitarbeitende.*

⁴ Für jedes Level werden definiert:

- a. die an der PHZH wahrgenommenen Aufgaben und ausgeübten Tätigkeiten,
- b. die Anforderungen für die Zuordnung zu einem Level und
- c. die Anforderungen für die Zuordnung zu einer bestimmten Lohnklasse.

§ 3 **Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses**

¹ Das Anstellungsverhältnis für Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals an der PHZH ist in der Regel öffentlich-rechtlich.

² Eine Befristung ist grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig. Für zeitlich begrenzte Aufgaben oder aus einem anderen sachlichen Grund kann eine Anstellung an der PHZH wiederholt längstens für sechs Jahre befristet werden.

³ Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals können für ein drittmittelfinanziertes Projekt befristet privatrechtlich angestellt werden.

⁴ Privatrechtlich angestellte Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals werden gemäss den Vorgaben dieser Weisung eingereiht, vorbehalten anderweitiger Bestimmungen von Drittmittelgeberinnen und Drittmittelgebern.

⁵ Für Personen, die ohne Anstellungsverhältnis Leistungen für die PHZH erbringen, gilt die Weisung zur Verpflichtung von externen, für die Pädagogische Hochschule Zürich tätigen Personen (PH-Nr. 2.13)³.

§ 4 **Begriffe**

In diesem Erlass bedeuten:

¹ *Berufserfahrung:*

Kenntnisse und Erfahrungen, die eine Person in einem für die PHZH massgebenden Praxisfeld für die an der PHZH vorgesehene Tätigkeit (beispielsweise als Fachlehrerin oder Fachlehrer, als Schulpsychologin oder Schulpsychologe, bei Schulsozialarbeit, bei Arbeit als Schulleitung) oder in einem für die PHZH massgebenden wissenschaftlichen Feld (beispielsweise Tätigkeiten an einer Hochschule oder an wissenschaftsnahen Einrichtungen) erworben hat. Ausserberufliche Erfahrungen wie Familien- oder Care-Arbeit werden zur Hälfte als Berufserfahrung angerechnet.

² *Personenjahr:*

Die Berufserfahrung wird in Personenjahren berechnet. Als Personenjahr gilt ein Berufsjahr mit einem Beschäftigungsgrad (BG) von durchschnittlich mindestens 80%. Bei einem BG von unter 80% wird die Anzahl Berufsjahre mit dem Pensum in Hundertstel sowie dem Faktor 1.25 multipliziert.

Bei Familien- oder Care-Arbeit mit einer bestätigten BG-Reduktion wird das geminderte Pensum zu 50% als Differenz zwischen dem Ist-Pensum und 80% angerechnet und mit dem Faktor 1.25 multipliziert.

³ *Portfolio:*

Der von einer an der PHZH angestellten Person mehrjährig vereinbarte und effektiv auszuführende Leistungsauftrag. Bereichsübergreifende Tätigkeiten, Tätigkeiten mit besonderen und erweiterten Verantwortungen oder Projektarbeiten sind zwecks Lohnfestsetzung zwingend im Portfolio auszuweisen. Das Portfolio wird im Rahmen eines schriftlichen Stellenbeschriebs festgehalten.

⁴ *Arbeitspensum:*

Das Arbeitspensum entspricht dem verfügbaren garantierten BG. Liegt der besoldungsrelevante BG in zwei aufeinanderfolgenden Kalenderjahren über dem garantierten BG, ist dieser mit dem im Durchschnitt übersteigenden Wert des garantierten BG anzupassen.

⁵ *Leistungsbereiche:*

Die dem Leistungsauftrag von § 13 FaHG entsprechenden Aufgaben in Ausbildung, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen.

⁶ *Projektkategorien:*

Die im Projektmanagementhandbuch der PHZH als Projektkategorien S, M und L festgelegte Einteilung in kleine, mittlere und grosse Projekte.

⁷ *Auftragungsgewinnung von Projekten* umfasst:

- a. die Kontaktnahme und -pflege mit Auftrag- oder Drittmittelgeberinnen und -gebern,
- b. die Ausarbeitung der Projektidee (fachliche Verantwortung) und
- c. die Hauptverantwortung bei der Erstellung von Projektofferten oder Anträgen an Drittmittelgeberinnen und -geber.

⁸ *Leitung von Projekten* umfasst:

- a. die finanzielle und fachliche Verantwortung von über Drittmittel finanzierten Projekten,
- b. die fachliche Führung der Projektmitarbeitenden und
- c. die Anerkennung als offizielle Projektleitung im Rahmen des Projektportfolios und die Nennung als Projektleitung nach innen und nach aussen.

⁹ *Lehr- und Forschungspersonal:*

Sämtliche Mitarbeitende der PHZH, welche gemäss § 24 PVF als Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals gelten. Dazu gehören insbesondere auch Praxisleiterinnen und Praxisleiter.

¹⁰ *Praxisleiterinnen und Praxisleiter:*

Volksschullehrpersonen oder Schulleitungen mit einer geltenden kantonalen Anstellung, die zur Bewirtschaftung der Schnittstelle zwischen Hochschule und Volksschule an der PHZH im Rahmen einer Teilzeitanstellung tätig sind.⁴

§ 5 Grundsätze

¹ Das Stellenprofil und die damit verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten definieren die verlangten Anforderungen an Abschlüssen und Berufserfahrung für die Ausübung einer bestimmten Stelle und bilden die Grundlage für die Zuordnung zu einem Level und für die Einreihung in die entsprechende Lohnklasse.⁴

² Die Ausübung einer bestimmten Stelle setzt das Vorhandensein entsprechender Abschlüsse und die für die Stelle ausschlaggebende Berufserfahrung voraus.

³ Weist die betroffene Person ihre fachliche Eignung für eine bestimmte Stelle auf eine andere Weise nach, kann die Hochschulleitung vom Vorhandensein eines vorgesehenen Abschlusses absehen.

⁴ Die Hochschulleitung kann aufgrund der Arbeitsmarktlage auf verlangte Anforderungen für die Festlegung in ein Level verzichten oder die Einreihung in eine andere Lohnklasse vorsehen.

⁵ Altrechtliche Abschlüsse werden im Rahmen dieser Weisung bei Gleichwertigkeit des Abschlusses den entsprechenden heutigen Hochschulabschlüssen gleichgestellt.

2. Abschnitt: Dozierende und Forschende mit erweiterter Verantwortung (Level III)

§ 6 Aufgaben und Tätigkeiten

¹ Dozierende und Forschende mit erweiterter Verantwortung sind für die PHZH profilbildend tätig.

² Sie übernehmen

- a. umfassende Qualitätsverantwortung für komplexe Leistungsangebote oder Führungs- und Finanzverantwortung und
- b. Verantwortung, die Fach-, Transfer- oder Führungskompetenzen erfordern.

³ Sie nehmen in der Regel Aufgaben und Tätigkeiten in mindestens zwei Leistungsbereichen wahr.

§ 7 Anforderungen

¹ Dozierende und Forschende mit erweiterter Verantwortung

- a. nehmen Aufgaben und Tätigkeiten gemäss § 6 wahr,
- b. besitzen einen Masterabschluss konsekutiv und zusätzlich
 1. eine Promotion,
 2. einen weiteren Masterabschluss oder
 3. einen MAS oder eine andere gleichwertige akademische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 60 ECTS,
- c. haben mindestens zehn Personenjahre Berufserfahrung im Hochschulbereich oder in einem für ihren Leistungsbereich massgebenden Berufsfeld. Bei Personen mit einem Lehrdiplom, einem CAS mit einer praxisbezogenen oder hochschuldidaktischen Qualifikation oder einem gleichwertigen Abschluss reduziert sich die erforderliche Berufserfahrung auf acht Personenjahre und

- d. nehmen umfassende Verantwortung im Umfang von mindestens 30% des Arbeitspensums wahr. Umfassende Verantwortung besteht bei:
1. Führung einer Organisationseinheit,
 2. Programmverantwortung im Rahmen der Leitung von Studiengängen und Weiterbildungsangeboten gemäss Aufgaben und Tätigkeiten des Typus B im Anhang 2,
 3. Projektverantwortung im Rahmen der Auftragsgewinnung oder
 4. Leitung grosser Projekte.

² Die Hochschulleitung kann besondere künstlerische und berufliche Leistungen oder weitere Qualifikationen ebenfalls als gleichwertige Zusatzqualifikation gemäss Abs. 1 lit. b. anerkennen.

³ Die Anstellungsdauer an der PHZH wird höchstens zur Hälfte an die Berufserfahrung gemäss Abs. 1 lit. c. angerechnet. Unterstützende Tätigkeiten ohne Eigenverantwortung an Hochschulen gelten nicht als Berufserfahrung.

§ 8 Lohnklassen

Dozierende und Forschende mit erweiterter Verantwortung werden eingereiht in

- a. **Lohnklasse 24** bei Erfüllung der Anforderungen von § 7 und zusätzlicher Führung einer Abteilung,
- b. **Lohnklasse 23** bei Erfüllung der Anforderungen von § 7.

3. Abschnitt: Dozierende und Forschende (Level II)

§ 9 Aufgaben und Tätigkeiten

¹ Dozierende und Forschende positionieren und stärken ihre Fachdisziplin oder ihren Leistungsbereich.

² Sie übernehmen Verantwortung für die Qualität in ihrer Fachdisziplin oder ihrem Leistungsbereich und führen Aufgaben und Tätigkeiten mit hohen Ansprüchen an Methoden- und Fachkompetenzen aus.

³ Sie gehen Aufgaben und Tätigkeiten mit hohen Anforderungen in mindestens einem Leistungsbereich nach. Hierzu gehören insbesondere:

- a. Eigenständige Lehrtätigkeit in Aus- und Weiterbildung,
- b. Beratung von Personen oder Organisationseinheiten aus dem Schulfeld,
- c. Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten mit eigenständigen Publikationen oder
- d. Fachkoordination, Mentorat, Mitarbeit in Fachstellen oder Kommissionen, Programmverantwortung, wissenschaftliche Koordination, Auftragsgewinnung oder Leitung mittlerer Projekte.

⁴ Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals mit einer Anstellung an der PHZH als Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor gehören ebenfalls Level II an.

§ 10 Anforderungen

Dozierende und Forschende

- a. nehmen Aufgaben und Tätigkeiten gemäss § 9 wahr,
- b. haben einen Masterabschluss konsekutiv und
 1. mindestens vier Personenjahre Berufserfahrung ausserhalb der PHZH in einem für ihre Stelle an der PHZH massgebenden Praxisfeld oder
 2. mindestens vier Personenjahre Berufserfahrung in einem für ihre Stelle an der PHZH massgebenden wissenschaftlichen Bereich und zusätzlich eine Promotion.

§ 11 Lohnklassen

¹ Sie werden eingereiht in

- a. **Lohnklasse 22** bei Erfüllung von mindestens zwei Zusatzanforderungen,
- b. **Lohnklasse 21** bei Erfüllung einer Zusatzanforderung,
- c. **Lohnklasse 20** bei keiner vorhandenen Zusatzanforderung.

² Als Zusatzanforderungen gelten:

- a.
 1. Berufserfahrung von mindestens vier Personenjahren als Lehrperson mit Lehrdiplom oder
 2. zusätzlich zu den Personenjahren gemäss § 10 Abs. 2 lit. b. Ziffer 2, sofern der Levelzutritt nicht über Berufserfahrung im Praxisfeld begründet wird:
 - i. mindestens fünf weitere Personenjahre an der PHZH oder einer anderen Hochschule oder
 - ii. mindestens drei weitere Personenjahre an der PHZH oder einer anderen Hochschule und Vorliegen einer praxisbezogenen oder hochschuldidaktischen Qualifikation mindestens auf Stufe CAS.⁴
- b. Wahrnehmung von Aufgaben und Tätigkeiten mit besonderen Verantwortlichkeiten in konzeptioneller, koordinativer oder fachlicher Hinsicht. Diese sind im Portfolio und in der individuellen Leistungsvereinbarung verbindlich festzuhalten. Die Aufgaben und Tätigkeiten werden im Anhang 2 festgehalten und in einen Typus A und einen Typus B unterschieden. Typus B kann ausschliesslich Aufgaben und Tätigkeiten gemäss § 7 Abs.1 lit. d. Ziffer 2 entsprechen.

Diese betragen

1. mindestens 20 % des Arbeitspensums bei Aufgaben und Tätigkeiten des Typus A oder des Typus A in Kombination zu Aufgaben und Tätigkeiten des Typus B oder
2. mindestens 15 % des Arbeitspensums bei Aufgaben und Tätigkeiten des Typus B.

Bei spezifischen Funktionen können im Anhang 2 abweichende Bestimmungen zum Pensum sowie zu den Auflagen zur Kombination mit anderen Aufgaben und Tätigkeiten definiert werden.

- c. Auftragsgewinnung oder Leitung mittlerer Projekte. Diese sind im Portfolio und in der individuellen Leistungsvereinbarung verbindlich festgehalten und betragen mindestens 20% des Arbeitspensums.
- d. Wahrnehmung von Aufgaben und Tätigkeiten in mindestens einem anderem Leistungsbereich als dem Haupteinsatzgebiet. Diese sind im Portfolio und in der individuellen Leistungsvereinbarung festgehalten und betragen mindestens 20% des Arbeitspensums. Die vorgesetzte Person sorgt für die leistungsbereichsübergreifenden Einsätze im vorgesehenen Umfang.

³ Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals, die an der PHZH als Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor tätig sind, werden in der **Lohnklasse 22** eingereiht.

4. Abschnitt: **Wissenschaftliche Mitarbeitende (Level I)**

§ 12 Aufgaben und Tätigkeiten

¹ Wissenschaftliche Mitarbeitende übernehmen Verantwortung für die Ausführungsqualität der ihnen zugewiesenen Aufgaben und Tätigkeiten.

² Sie gehen in mindestens einem Leistungsbereich Aufgaben und Tätigkeiten mit einfachen oder mittleren Anforderungen nach. Hierzu gehören insbesondere

- a. Modulaufträge,
- b. Mitwirkung an der Berufseinführung oder
- c. Mitwirkung in Forschungs-, Entwicklungs- oder Dienstleistungsprojekten.

³ Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals, welche an der PHZH eine Qualifikationsstelle auf Doktoratsstufe innehaben, gehören ebenfalls Level I an.

§ 13 Anforderungen

Wissenschaftliche Mitarbeitende

- a. nehmen Aufgaben und Tätigkeiten gemäss § 12 wahr und
- b. haben mindestens einen Bachelorabschluss.

§ 14 Lohnklassen

¹ Sie werden in **Lohnklasse 19** eingereiht

- a. bei selbstständiger Ausübung von erweiterten Aufgaben und Tätigkeiten mit mittlerer Verantwortung in einem komplexen Fachgebiet,
- b. bei mindestens einem Jahr Berufserfahrung im massgebenden Berufsfeld und
- c. bei Vorliegen eines konsekutiven Masterabschlusses.

² Sie werden in **Lohnklasse 18** eingereiht

- a. bei Ausübung von Aufgaben und Tätigkeiten mit einfacher Verantwortung in einem anspruchsvollen Fachgebiet und
- b. bei Vorliegen eines konsekutiven Masterabschlusses.

³ Sie werden in **Lohnklasse 17** eingereiht

- a. bei Ausübung einer Aufgabe oder Tätigkeit mit einfacher Verantwortung und
- b. bei Vorliegen eines Bachelorabschlusses.

⁴ Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals mit einer Promotionsstelle an der PHZH werden in der **Lohnklasse 18** eingereiht .

5. Abschnitt: Lohnstufe und Lohnbandbreite

§ 15 Lohneinstufung bei Eintritt

¹ Bei Eintritt nimmt die zuständige Abteilungsleitung in Absprache mit dem Ressort Personalmanagement die Einreihung in eine Lohnklasse vor.

² Das Lebensalter bestimmt die Anfangslohneinstufung innerhalb einer Lohnklasse und Lohnbandbreite gemäss Anhang 1. Wird beim Lebensalter eine Bandbreite an Anfangslohnstufen festgelegt, bestimmen die vorgesetzte Person unter Einbezug des Ressorts Personalmanagement die Anfangslohnstufe unter Berücksichtigung von Qualifikation und Erfahrung.

³ Zur Gewinnung vorzüglicher Angehöriger des Lehr- und Forschungspersonals können gestützt auf § 27 PVO ausnahmsweise höchstens vier Lohnstufen zusätzlich gewährt werden. Auf Empfehlung der vorgesetzten Person entscheidet

- a. die zuständige Abteilungsleitung für eine Lohnstufe,
- b. das zuständige Mitglied der Hochschulleitung für zwei oder drei Lohnstufen,
- c. die Hochschulleitung für vier Lohnstufen.

⁴ Die Einstufung von Praxisleiterinnen und Praxisleitern richtet sich nach dem im Schulfeld erzielten Lohn.

§ 16 Lohnentwicklung

¹ Gestützt auf § 17 PVO kann den Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals eine individuelle Lohnerhöhung gewährt werden.

² Die individuelle Lohnerhöhung erfolgt auf der Grundlage der erbrachten Leistungen unter Berücksichtigung der Lohnbandbreite gemäss Anhang 1.

³ Veränderungen der Einstufung von Praxisleiterinnen und Praxisleiter werden von der PHZH nachvollzogen.

§ 17 Besondere Bestimmungen

¹ Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals mit Einreihung in Level I oder II, die über eine Promotion und ein Lehrdiplom sowie über vier Jahre Berufserfahrung als Lehrperson ausserhalb von Hochschulen verfügen, erhalten drei Lohnstufen⁴

- a. beim Nachweis der genannten Qualifikationen bei Eintritt an die PHZH zusätzlich zur Anfangslohnstufe oder
- b. beim Erwerb der genannten Qualifikationen während der Anstellung an der PHZH zusätzlich zur individuell bestehenden Lohnstufe.

² Bei Gewährung von zusätzlichen Lohnstufen gemäss Absatz 1 wird die Lohnbandbreite um drei zusätzliche Lohnstufen erweitert.

³ Erfolgt die Einstufung von privatrechtlich angestellten Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals in Drittmittelprojekten gemäss den Vorgaben dieser Weisung und nicht nach tariflichen Bestimmungen von Drittmittelgebern, kann die Anfangslohneinstufung bis höchstens vier Lohnstufen unter der Anfangslohnstufe gemäss der Tabelle im Anhang 1 liegen, wenn

- a. das verfügbare Drittmittelbudget die Kosten für eine höhere Lohnstufe nicht deckt oder
- b. die Kalkulation des Drittmittelbudgets die für die Aufgaben und Tätigkeiten erforderliche Erfahrung berücksichtigt.

6. Abschnitt: Wechsel des Levels

§ 18 Grundsatz

Vorgesetzte und Mitarbeitende melden dem Ressort Personalmanagement die Aufnahme und die Abgabe von massgebenden Aufgaben und Tätigkeiten, die den Wechsel zu einem bestimmten Level zur Folge haben.

§ 19 Wechsel in ein höheres Level

¹ Der Wechsel in ein höheres Level erfolgt

- a. bei Ernennung auf eine Führungsfunktion im Rahmen eines ordentlichen Ernennungsverfahrens oder
- b. bei Erweiterung des Portfolios aufgrund einer Auftragsgewinnung oder Leitung grosser Projekte und Ausübung der massgebenden Aufgaben und Tätigkeiten mindestens sechs Monate vor Antragsstellung.

² Die vorgesetzte Person belegt im Antrag auf die Erweiterung des Portfolios

- a. die betriebliche Notwendigkeit sowie die persönliche Eignung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers für eine zu übernehmende Aufgabe oder Tätigkeit und
- b. die Unterstützung der zuständigen Abteilungsleitung und des zuständigen Hochschulleitungsmitglieds.

³ Das Ressort Personalmanagement prüft die formelle Korrektheit des Antrags, macht den Einreichungsvorschlag und legt diesen der Hochschulleitung im zweimal jährlich vorkommenden Sammelverfahren zur Genehmigung vor.

§ 20 Wechsel in ein tieferes Level

¹ Der Wechsel in ein tieferes Level erfolgt bei Wegfall einer bisher ausgeübten Aufgabe oder Tätigkeit oder bei Reduktion des Arbeitspensums unter den massgebenden Wert ⁴

- a. auf Wunsch der betroffenen Person,
- b. aus anderen personenbezogenen oder
- c. aus betrieblichen Gründen

² Der Wechsel erfolgt durch eine Versetzung oder eine Änderungskündigung unter Wahrung der Kündigungsfristen.

³ Bei Auftragsgewinnung oder Leitung grosser Projekte gilt für projektbezogene Aktivitäten eine Karenzfrist von höchstens zwei aufeinanderfolgenden Semestern.

7. Abschnitt: Wechsel der Lohnklasse innerhalb eines Levels

§ 21 Grundsätze

¹ Vorgesetzte und Mitarbeitende melden dem Ressort Personalmanagement die Aufnahme oder Abgabe einer massgebenden Aufgabe oder Tätigkeit, die den Wechsel der Lohnklasse zur Folge hat.

² Lohnklassenbestimmende Aufgaben und Tätigkeiten bleiben mindestens für drei aufeinanderfolgende Jahre im Portfolio bestehen.

³ Die Lohnstufe bleibt bei einer Einstufung in eine höhere Lohnklasse innerhalb eines Levels bestehen. Die Hochschulleitung kann in begründeten Ausnahmefällen eine Abstufung anordnen.

⁴ Bei freiwilligem Verzicht auf eine Aufgabe oder Tätigkeit oder bei freiwilliger Reduktion des Umfangs der Ausübung einer Aufgabe oder Tätigkeit, die zu einer höheren Lohnklasse innerhalb eines Levels berechtigen, erfolgt die Einreihung in eine niedrigere Lohnklasse.

⁵ Bei Auftragsgewinnung oder Leitung mittlerer Projekte gilt für projektbezogene Aktivitäten eine Karenzfrist von höchstens zwei aufeinanderfolgenden Semestern.

⁶ Der Wechsel in eine tiefere Lohnklasse erfolgt durch eine Versetzung oder Änderungskündigung unter Wahrung der Kündigungsfristen.

§ 22 Lohnklassenanstieg bei Änderung der personenbezogenen Anforderungen

¹ Erfüllt die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber die Anforderungen bezüglich Berufserfahrung oder Qualifikationen, besteht im Level I oder Level II ein Anspruch auf die Einstufung in eine höhere Lohnklasse.

² Sie oder er reicht einen Antrag mit entsprechendem Nachweis auf die Berechtigung zum Lohnklassenwechsel beim Ressort Personalmanagement ein. Der Lohnklassenwechsel gilt ab folgendem Monat nach Erreichen der personenbezogenen Anforderungen und kann höchstens ein Jahr rückwirkend gewährt werden.⁴

³ Das Ressort Personalmanagement ermittelt zwecks Berechnung der Berufserfahrung an einer Hochschule bei Mitarbeitenden im Level II mindestens einmal jährlich die Anzahl Personenjahre der PHZH und informiert die Vorgesetzten bei Anspruch auf einen Lohnklassenanstieg.

§ 23 Lohnklassenanstieg infolge einer Änderung des Portfolios

¹ Liegt bei der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber eine Änderung des Portfolios vor, die zu einer höheren Lohnklasse im Level I oder Level II berechtigt, kann die vorgesetzte Person jederzeit einen Antrag auf Anerkennung einer zusätzlichen Lohnklasse beim Ressort Personalmanagement einreichen.

² Der Antrag der vorgesetzten Person auf Lohnklassenanstieg berücksichtigt eine Begründung für die betriebliche Machbarkeit der Änderung des Portfolios sowie die persönliche Eignung der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers.

³ Bei Änderung des Portfolios aufgrund der Aufnahme von Aufgaben und Tätigkeiten in einem weiteren Leistungsbereich ist dem Antrag eine mindestens dreijährige Grobplanung des Portfolios beizulegen. Die Grobplanung erfolgt in Absprache mit der zuständigen Führungsperson des anderen Leistungsbereichs.

⁴ Bei Änderung des Portfolios aufgrund Auftragsgewinnung oder Leitung grosser Projekte müssen die massgebenden Aufgaben und Tätigkeiten mindestens sechs Monate vor Antragsstellung ausgeübt worden sein.

⁵ Der Antrag erfordert die Unterstützung der zuständigen Abteilungsleitung und wird vom zuständigen Mitglied der Hochschulleitung bewilligt.

⁶ Im Level III erfolgt die Einreihung in eine höhere Lohnklasse nur bei einem internen Funktionswechsel in die Funktion als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter.

8. Abschnitt: **Schlussbestimmungen**

§ 24 Inkrafttreten

Diese Weisung tritt auf den 1. August 2024 in Kraft und wird im Internet publiziert. Sie ersetzt die Weisung zu den Anstellungsbedingungen für Dozierende, Lehrbeauftragte und Mitarbeitende des Mittelbaus an der Pädagogischen Hochschule Zürich vom 18. Mai 2009.

§ 25 Überführung von bisherigen Anstellungsverhältnissen des Lehr- und Forschungspersonals

¹ Die Überführung von bisherigen Anstellungsverhältnissen des Lehr- und Forschungspersonals an der PHZH erfolgt ab Inkrafttreten dieser Weisung.

² Die Anpassung der Lohnstufen erfolgt innerhalb von sechs Jahren ab Inkrafttreten dieser Weisung.

³ Die Regelungen zur Anpassung der Lohnstufen erfolgen in einer separaten Weisung.

§ 26 Übergangsbestimmungen

Anstellungsverhältnisse, die vor Inkrafttreten dieser Weisung aufgelöst werden, beurteilen sich nach dem bisherigen Recht.

¹ Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrats vom 22. Juni 2022, in Kraft ab 1. August 2024

² Fassung gemäss Beschluss des Regierungsrats vom 22. Juni 2022, in Kraft ab 1. August 2024

³ Fassung gemäss Beschluss der Hochschulleitung vom 26. Februar 2014, in Kraft seit 1. März 2014

⁴ Fassung gemäss Beschluss der Hochschulleitung vom 17. Januar 2024, in Kraft ab 1. August 2024

Anhang 1: Lohnstufenregelung ab 2029¹

Alter	Anfangslohnstufe		Lohnbandbreite mit minimaler/maximaler Einreihung	
	Technische Lohnstufe (TS)	Lohnstufe (LS)	Technische Lohnstufe (TS)	Lohnstufe (LS)
25	3	Lohnstufe 1	3 bis 5	Lohnstufe 1 bis Lohnstufe 3
26	4	Lohnstufe 2	3 bis 6	Lohnstufe 1 bis Lohnstufe 4
27	4	Lohnstufe 2	3 bis 7	Lohnstufe 1 bis Lohnstufe 5
28	5	Lohnstufe 3	3 bis 8	Lohnstufe 1 bis Lohnstufe 6
29	6	Lohnstufe 4	3 bis 9	Lohnstufe 1 bis Lohnstufe 7
30	7	Lohnstufe 5	3 bis 10	Lohnstufe 1 bis Lohnstufe 8
31	7	Lohnstufe 5	3 bis 11	Lohnstufe 1 bis Lohnstufe 9
32	8	Lohnstufe 6	4 bis 12	Lohnstufe 2 bis Lohnstufe 10
33	9	Lohnstufe 7	4 bis 13	Lohnstufe 2 bis Lohnstufe 11
34	9	Lohnstufe 7	4 bis 13	Lohnstufe 2 bis Lohnstufe 11
35	10	Lohnstufe 8	5 bis 14	Lohnstufe 3 bis Lohnstufe 12
36	11	Lohnstufe 9	5 bis 15	Lohnstufe 3 bis Lohnstufe 13
37	11	Lohnstufe 9	6 bis 15	Lohnstufe 4 bis Lohnstufe 13
38	12	Lohnstufe 10	7 bis 16	Lohnstufe 5 bis Lohnstufe 14
39	13	Lohnstufe 11	7 bis 18	Lohnstufe 5 bis Lohnstufe 16
40	14	Lohnstufe 12	8 bis 19	Lohnstufe 6 bis Lohnstufe 17
41	14	Lohnstufe 12	8 bis 19	Lohnstufe 6 bis Lohnstufe 17
42	15	Lohnstufe 13	9 bis 20	Lohnstufe 7 bis Lohnstufe 18
43	16	Lohnstufe 14	10 bis 21	Lohnstufe 8 bis Lohnstufe 19
44	16	Lohnstufe 14	11 bis 21	Lohnstufe 9 bis Lohnstufe 19
45	17	Lohnstufe 15	12 bis 22	Lohnstufe 10 bis Lohnstufe 20
46	18	Lohnstufe 16	12 bis 23	Lohnstufe 10 bis Lohnstufe 21
47	18	Lohnstufe 16	13 bis 23	Lohnstufe 11 bis Lohnstufe 21
48	19	Lohnstufe 17	14 bis 24	Lohnstufe 12 bis Lohnstufe 22
49	20	Lohnstufe 18	15 bis 25	Lohnstufe 13 bis Lohnstufe 22
50	21	Lohnstufe 19	16 bis 26	Lohnstufe 14 bis Lohnstufe 24
51	21	Lohnstufe 19	16 bis 26	Lohnstufe 14 bis Lohnstufe 24
52	22	Lohnstufe 20	16 bis 28	Lohnstufe 14 bis Lohnstufe 26
53	23	Lohnstufe 21	17 bis 29	Lohnstufe 15 bis Lohnstufe 27
54	23	Lohnstufe 21	18 bis 30	Lohnstufe 16 bis Lohnstufe 28
55	24	Lohnstufe 22	18 bis 31	Lohnstufe 16 bis Lohnstufe 29
56	24 bis 25	Lohnstufe 22 bis 23	19 bis 31	Lohnstufe 17 bis Lohnstufe 29
57	24 bis 25	Lohnstufe 22 bis 23	20 bis 31	Lohnstufe 18 bis Lohnstufe 29
58	24 bis 26	Lohnstufe 22 bis 24	20 bis 31	Lohnstufe 18 bis Lohnstufe 29
59	24 bis 26	Lohnstufe 22 bis 24	20 bis 31	Lohnstufe 18 bis Lohnstufe 29
60	24 bis 26	Lohnstufe 22 bis 24	20 bis 31	Lohnstufe 19 bis Lohnstufe 29
61	24 bis 26	Lohnstufe 22 bis 24	21 bis 31	Lohnstufe 19 bis Lohnstufe 29
62	25 bis 27	Lohnstufe 23 bis 25	21 bis 31	Lohnstufe 19 bis Lohnstufe 29
63	25 bis 27	Lohnstufe 23 bis 25	22 bis 31	Lohnstufe 20 bis Lohnstufe 29
64	25 bis 27	Lohnstufe 23 bis 25	22 bis 31	Lohnstufe 20 bis Lohnstufe 29
65	25 bis 28	Lohnstufe 23 bis 26	22 bis 31	Lohnstufe 20 bis Lohnstufe 29

¹ Fassung gemäss Beschluss der Hochschulleitung vom 23. August 2023, in Kraft ab 1. August 2024

Anhang 2¹

Aufgaben und Tätigkeiten mit besonderen Verantwortlichkeiten in konzeptioneller, koordinativer oder fachlicher Hinsicht

Typus	Bezeichnung	Beschreibung	Auflagen / Besonderheiten
A	Fachkoordination UZH	Laterale Führung der Fachwissenschaften/ Fachdidaktiken UZH	Gilt nur für A-S1
A	Lehre und Mentorat kombiniert	Mentorat in Bachelor- und Masterstudiengängen der Ausbildung	Kombination einer Lehrtätigkeit und einem Mentorat von jeweils mindestens 20% eines vollen Pensums
A	Lehre und Fachmentorat kombiniert	Fachmentorat in Masterstudiengängen	Kombination einer Lehrtätigkeit und einem Fachmentorat von jeweils mindestens 15% eines vollen Pensums. Gilt nur für A-S1
A	Verantwortung Fachstelle oder Netzwerk	Insbesondere Psychologischer Beratungsdienst, Fachstelle Eignung, Fachstelle Gesundheit und Suchtprävention, Schulnetz 21, Netzwerk Assistant Teachership/Stage (Partnerhochschulen im Ausland), Methodenbüro	Bei Verantwortung eines Netzwerks wird die Mandatierung durch die Hochschulleitung oder ein Prorektorat vorausgesetzt
A	Verantwortung Assessment	Konzeption, Leitung und Auswertung abteilungsübergreifender Prüfungsformate	
A	Leitung Weiterbildungsprogramme	Leitung von Weiterbildungsprogrammen, die fester Bestandteil des Angebotsportfolios sind und einen Umfang vergleichbar zu einem CAS haben, insbesondere Berufseinführung, Intensivweiterbildung und Fachbegleitung am Arbeitsort	Für das massgebende Pensum kann ausschliesslich die Leitungsfunktion geltend gemacht werden. Eine Kombination mit Unterrichtstätigkeit wird nicht anerkannt
B	Studiengangsleitung Ausbildung	Hauptverantwortliche laterale Leitung eines Master- oder Bachelorstudiengangs in der Ausbildung oder Curricula-Entwicklung 4K	Für das massgebende Pensum kann ausschliesslich die Leitungsfunktion geltend gemacht werden. Eine Kombination mit

¹ Fassung gemäss Beschluss der Hochschulleitung vom 23. August 2023, in Kraft ab 1. August 2024

			Unterrichtstätigkeit wird nicht anerkannt Curricula-Entwicklung 4K gilt nur für A-S2
B	Lehrgangs- und Studiengangsleitung Weiterbildung	Hauptverantwortliche laterale Leitung von CAS-Lehrgängen, DAS- oder MAS-Studiengängen in der Weiterbildung	Für das massgebende Pensum kann ausschliesslich die Leitungsfunktion geltend gemacht werden. Eine Kombination mit Unterrichtstätigkeit wird nicht anerkannt

Erläuterung erforderlicher Stellenumfang

Typus A: mindestens 20% des Arbeitspensums

Typus B: mindestens 15% des Arbeitspensums

Typus A kombiniert mit Typus B: mindestens 20% des Arbeitspensums