

5

Personalverordnung der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (PVO HfH)

Beschluss des Hochschulrats vom 18. April 2018

(Stand: 10. September 2024)

I Allgemeine Bestimmungen

A Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

¹ Diese Personalverordnung gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH).

² Das jeweilige kantonale zürcherische Personalrecht ist anwendbar, soweit diese Verordnung und ihre Ausführungsbestimmungen darauf verweisen oder keine Regelung enthalten.

B Begriffe

§ 2 Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Personen, die unbefristet oder befristet mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent oder weniger in einem Arbeitsverhältnis mit der HfH stehen.

§ 3 Personalkategorien

¹ An der HfH existieren zwei Personalkategorien, das wissenschaftliche Personal sowie das administrativ-technische¹ Personal.

² Das wissenschaftliche Personal ist nach folgenden Referenzfunktionen unterteilt:

- a Professorin und Professor
- b Dozentin und Dozent (Senior Lecturer/Senior Researcher/Senior Consultant)
- c Wissenschaftliche Mitarbeiterin II/Wissenschaftlicher Mitarbeiter II (Advanced Researcher/Advanced Lecturer/Advanced Consultant)
- d Wissenschaftliche Mitarbeiterin I/Wissenschaftlicher Mitarbeiter I (Junior Researcher/Junior Lecturer/Junior Consultant)

¹ Redaktionelle Bereinigung vom 6. Juni 2024.

e Wissenschaftliche Assistentin/Wissenschaftlicher Assistent

³ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 4 Anstellungsinstanzen

¹ Anstellungsinstanzen sind:

- a der Hochschulrat für Professorinnen und Professoren sowie für die Hochschulleitung
- b die Rektorin oder der Rektor für das restliche Personal.²

² Die jeweilige Anstellungsbehörde kann einzelne Zuständigkeiten an nachgeordnete Stellen delegieren.

³ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

C Personalpolitik

§ 5 Grundsätze

¹ Die Hochschulleitung bestimmt die Personalpolitik nach folgenden Grundsätzen:

- a Sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während derer gesamten beruflichen Laufbahn³, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert.
- b Sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer.
- c Sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung.

² Die Hochschulleitung schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

II Arbeitsverhältnis

A Begründung

§ 6 Rechtsnatur

¹ Das Arbeitsverhältnis entsteht durch den Abschluss eines schriftlichen öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags.

² Die Rektorin oder der Rektor kann in begründeten Fällen bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Obligationenrecht (OR) unterstellen, namentlich Aushilfspersonal, Lehrbeauftragte sowie Praktikantinnen und Praktikanten. Sie oder er kann Mindestvorschriften für diese Arbeitsverhältnisse erlassen.

§ 7 Stellenausschreibung

¹ Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

² Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

³ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

B Dauer

§ 8 Dauer

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.

² Ein befristetes Arbeitsverhältnis darf für eine Vertragsdauer von längstens drei Jahren abgeschlossen werden. Dauert es länger, gilt es als unbefristet. Ohne Unterbruch aneinandergereihte befristete Arbeitsverhältnisse gelten ebenfalls nach drei Jahren als unbefristet. In begründeten Fällen kann die Befristung um maximal drei Jahre auf sechs Jahre verlängert werden.

³ Arbeitsverhältnisse, die das AHV-Referenzalter überschreiten, sind befristet; sie gelten in Abweichung von den Vorgaben von Abs. 2 nicht als unbefristete Arbeitsverhältnisse. Eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses ist gemäss den Vorgaben von § 20a möglich.⁴

⁴ Das befristete Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der Kündigungsfristen gekündigt werden.

⁵ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

⁶ Alle dieser Verordnung unterstehenden Arbeitsverhältnisse mit Ausnahme, der dem OR unterstehenden Arbeitsverhältnisse werden ungeachtet des Beschäftigungsgrades für die Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt. Unbezahlte Urlaube, soweit sie insgesamt sechs Monate übersteigen, werden nicht angerechnet.

§ 9 Probezeit

Die Ausführungsbestimmungen regeln die Dauer der Probezeit. Sie können eine maximale Dauer der Probezeit von sechs Monaten vorsehen.

C Beendigung

§ 10 Beendigungsgründe

Das Arbeitsverhältnis endet durch:

- a Kündigung
- b Ablauf einer befristeten Anstellung
- c Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- d Auflösung aus wichtigen Gründen
- e Auflösung invaliditätshalber
- f Vorzeitige Pensionierung, vorzeitige Entlassung altershalber
- g Ordentliche Pensionierung
- h Tod.

§ 11 Kündigungsfristen

¹ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit beträgt für das administrativ-technische⁵ Personal sieben Tage und für das wissenschaftliche Personal 30 Tage. Das Arbeitsverhältnis kann auf jeden Termin schriftlich gekündigt werden.

⁴ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

⁵ Redaktionelle Bereinigung vom 10. September 2024.

² Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt für das administrative-technische⁶ Personal sowie für das wissenschaftliche Personal gemäss § 3 Abs. 2 lit. d und e drei Monate. Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats schriftlich aufgelöst werden.

³ Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt für das wissenschaftliche Personal gemäss § 3. Abs. 2 lit. a–c sowie die Mitglieder der Hochschulleitung sechs Monate. Das Arbeitsverhältnis kann jeweils per 31. Dezember oder 30. Juni, dasjenige der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektor jeweils auf das Ende eines Monats schriftlich aufgelöst werden.⁷

⁴ Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Verkürzung⁸ oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

§ 12 Kündigungsschutz

¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt und begründet.

² Die Kündigung darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des OR sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

³ Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des OR über die missbräuchliche Kündigung.

§ 13 Mangelnde Leistung und unbefriedigendes Verhalten

¹ Bevor die Anstellungsinstanz eine Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder unbefriedigenden Verhaltens ausspricht, räumt sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine angemessene Bewährungsfrist von längstens sechs Monaten ein. Von einer Bewährungsfrist kann ausnahmsweise abgesehen werden, wenn feststeht, dass sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

² Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, müssen durch eine Mitarbeiterbeurteilung oder durch ein gleichwertiges Verfahren belegt werden.

§ 14 Unzeit

¹ Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des OR.

² Eine fortgesetzte Kündigungsfrist verlängert sich bis zum nächstfolgenden Monatsende.

§ 15 Fristlose Auflösung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

² Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist.

³ Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des OR.

§ 16 Gegenseitiges Einvernehmen

¹ Das Arbeitsverhältnis kann in gegenseitigem Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung aufgelöst werden.

⁶ Redaktionelle Bereinigung vom 10. September 2024.

⁷ Änderung vom 21. Juni 2022, in Kraft ab 21. Juni 2022.

⁸ Redaktionelle Bereinigung vom 10. September 2024.

² Eine Abfindung kann bis zum Höchstbetrag gemäss § 21 ff. ausgerichtet werden.

§ 17 Invalidität

¹ Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die durch die zuständige Vorsorgeeinrichtung für invalid erklärt werden, werden invaliditätshalber entlassen.

² Besteht aufgrund des Invaliditätsgrades Anspruch auf eine Vollrente der Vorsorgeeinrichtung, erfolgt eine vollständige Entlassung invaliditätshalber. Andernfalls erfolgt eine teilweise Entlassung entsprechend dem Invaliditätsgrad.

³ Die vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

§ 18 Vorzeitige Pensionierung

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ab dem vollendeten 60. Altersjahr die vorzeitige Pensionierung erklären. (...).⁹

² Die vorzeitige Pensionierung ist unter Einhaltung der Kündigungsfristen und der Kündigungstermine schriftlich einzureichen.

³ Eine vorzeitige Teilpensionierung auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann auch mit einer Weiterbeschäftigung gemäss § 20a kombiniert werden.¹⁰

⁴ Mit einer vorzeitigen Pensionierung oder Teilpensionierung verbundene vorsorgerechtliche Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.¹¹

§ 19 Vorzeitige Entlassung altershalber

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können unter folgenden Voraussetzungen altershalber entlassen werden:

- a Die Voraussetzungen gemäss § 12 Abs. 2 sind erfüllt.
- b Die Probezeit ist abgelaufen.
- c Das Arbeitsverhältnis endet ohne Berücksichtigung einer allfälligen Anstellungsverlängerung nach Vollendung des 58. Altersjahres oder im Falle einer betrieblichen Restrukturierung nach Vollendung des 55. Altersjahres.
- d Die Entlassung ist nicht auf ein Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zurückzuführen.
- e Der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter kann keine zumutbare Stelle angeboten oder vermittelt werden.

² Die Fristen und Termine gemäss § 11 gelten sinngemäss.

³ Eine Entlassung altershalber kann nur einmal erfolgen. Sie ist in zwei Schritten möglich.

⁴ Die mit der Entlassung altershalber verbundenen vorsorgerechtlichen Leistungen richten sich nach dem Reglement der Vorsorgeeinrichtung.

⁵ (...)¹²

⁹ Streichung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

¹⁰ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

¹¹ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

¹² Streichung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

§ 20 Ordentliche Pensionierung (Erreichung des AHV-Referenzalters)¹³

¹ Wird keine Weiterbeschäftigung vereinbart, endet das Arbeitsverhältnis (...) für das administrativ-technische Personal sowie für das wissenschaftliche Personal gemäss § 3 Abs. 2 lit. d und e am Ende des Monats, in welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 65. Altersjahr vollenden (Erreichung des AHV-Referenzalters).

² Wird keine Weiterbeschäftigung vereinbart, endet das Arbeitsverhältnis (...) für das wissenschaftliche Personal gemäss § 3 Abs. 2 lit. a–c nach Vollendung des 65. Altersjahrs (Erreichung des AHV-Referenzalters) jeweils zum 31. Dezember oder 30. Juni.¹⁴

³ (...) ¹⁵

§ 20a Weiterbeschäftigung¹⁶

¹ Eine Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls unter Anpassung des Pensums, des Aufgabenportfolios und des Lohnes, ist in gegenseitigem Einvernehmen über die Erreichung des AHV-Referenzalters hinaus möglich. Das Arbeitsverhältnis ist befristet und endet für das administrativ-technische Personal sowie für das wissenschaftliche Personal gemäss § 3 Abs. 2 lit. d und e in jedem Falle am Ende des Monats, in welchem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das 70. Altersjahr vollenden. Für das wissenschaftliche Personal gemäss § 3 Abs. 2 lit. a–c endet das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 70. Altersjahrs jeweils zum 31. Dezember oder 30. Juni.

² Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung über das AHV-Referenzalter hinaus.

³ In begründeten Fällen können nach Vollendung des 70. Altersjahrs befristete privatrechtliche Arbeitsverhältnisse eingegangen werden.

§ 21 Abgangsentschädigung¹⁷

¹ Wird das unbefristete Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der HfH und ohne Verschulden der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters aufgelöst, wird im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen eine Abgangsentschädigung ausgerichtet.

² In allen anderen Fällen der Beendigung gemäss § 10 PVO wird keine Abgangsentschädigung ausgerichtet.

§ 22 Voraussetzungen

¹ Die Abgangsentschädigung wird nicht ausgerichtet, wenn die HfH der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine andere zumutbare externe Stelle vermittelt. Dies gilt auch, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Stelle nicht antritt.

² Die Abgangsentschädigung entfällt nicht, wenn die HfH weder eine zumutbare Stelle anbietet noch vermittelt und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter selbst eine Stelle findet. Der Anspruch bleibt auch bestehen, wenn sie oder er aus diesem oder aus einem anderen Grund auf einen früheren Zeitpunkt als von der HfH vorgesehen das Arbeitsverhältnis auflöst.

¹³ Änderungen vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

¹⁴ Änderung vom 21. Juni 2022, in Kraft ab 21. Juni 2022.

¹⁵ Streichung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

¹⁶ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

¹⁷ Änderungen vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

§ 23 Anrechenbarer Lohn

¹ Grundlage der Abgangsentschädigung bildet der Bruttolohn für den letzten Monat vor Ablauf der Mitteilungsfrist. Allfällige Funktionszulagen und Prämien werden nicht berücksichtigt.

² Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wechselndem Beschäftigungsgrad ist der durchschnittliche Lohn während der letzten fünf Jahre massgebend.

§ 24 Kriterien und Berechnung

¹ Die Höhe der Abgangsentschädigung hängt ferner ab vom Alter, von der Anzahl Dienstjahre und von allfälligen Unterstützungspflichten.

² Der Anspruch auf Entschädigung beträgt:

Übersicht nach Alter:

Altersjahr	Lohn pro Monat
im 40. Altersjahr oder jünger	—
im 41. bis 44. Altersjahr	Lohn für einen Monat
im 45. bis 49. Altersjahr	Lohn für zwei Monate
im 50. bis 54. Altersjahr	Lohn für drei Monate
im 55. bis 59. Altersjahr	Lohn für vier ¹⁸ Monate
im 60. bis 63. Altersjahr	Lohn für fünf ¹⁹ Monate

Übersicht nach Dienstjahren:

Altersjahr	Lohn pro Monat
im 1. bis 10. Dienstjahr	—
im 11. bis 15. Dienstjahr	Lohn für einen Monat
im 16. bis 20. Dienstjahr	Lohn für zwei Monate
im 21. bis 25. Dienstjahr	Lohn für drei Monate
im 26. bis 30. Dienstjahr	Lohn für vier Monate
im 31. Dienstjahr oder mehr	Lohn für fünf Monate

¹⁸ Redaktionelle Änderung vom 10. September 2024.

¹⁹ Redaktionelle Änderung vom 10. September 2024.

Übersicht nach allfälligen Unterstützungspflichten:

Unterstützungspflicht Personen	Lohn pro Monat
keine Unterstützungspflichten oder Unterstützungspflichten gegenüber einer Person	—
Unterstützungspflichten gegenüber zwei Personen	Lohn für einen Monat
Unterstützungspflichten gegenüber drei und mehr Personen	Lohn für zwei Monate

³ Die Beträge nach den Ziffern 1 bis 3 werden zusammengezählt.

⁴ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss das 40. Altersjahr zurückgelegt haben oder zehn Jahre ununterbrochen an der HfH tätig gewesen sein.

§ 25 Massgeblicher Zeitpunkt

Die in § 24²⁰ genannten Kriterien sind erfüllt, wenn sie mit dem Ablauf des letzten Tages der massgeblichen Mitteilungsfrist erreicht werden. Berücksichtigt wird auch die Tätigkeit am Heilpädagogischen Seminar Zürich.

§ 26 Anerkannte Unterstützungspflichten

¹ Anerkannt werden:

- a Unterhaltspflichten gegenüber Kindern
- b Unterhaltspflichten gegenüber Ehegattin oder Ehegatten beziehungsweise eingetragener Partnerin oder eingetragendem Partner
- c Unterstützungspflichten

² Massgebend sind die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen beziehungsweise allfällige gerichtliche Entscheide.

§ 27 Regelung bei vorzeitigem Übertritt in den Ruhestand

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 58. Altersjahr vollendet haben und den Übertritt in den vorzeitigen Ruhestand wählen, gilt folgende Regelung: Eine Abgangsentschädigung wird nur ausgerichtet, wenn sie höher ausfällt als die Summe der Leistungen, die die HfH nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung zu erbringen hat. Wird die Abgangsentschädigung ausgerichtet, so vermindert sich der auszuzahlende Betrag um die Beiträge der HfH an die entsprechenden Leistungen der Vorsorgeeinrichtung.²¹

D Rechtsschutz

§ 28 Anhörungsrecht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.

²⁰ Redaktionelle Änderung vom 10. September 2024.

²¹ Änderungen vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

² Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

§ 29 Weiterzug

Der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheiden richtet sich nach dem Reglement für die Behandlung von Rekursen sowie dem Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich.

E Datenschutz

§ 30 Personendaten

¹ Die HfH bearbeitet nur Personendaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für das Arbeitsverhältnis notwendig und geeignet sind. Zu einem anderen Zweck dürfen Personendaten, ohne Zustimmung der betroffenen Personen, nicht bearbeitet werden.

² Die Personendaten müssen richtig und, soweit es der Zweck des Bearbeitens verlangt, vollständig sein. Sie sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

³ Personendaten dürfen im Hinblick auf die Besetzung einer Stelle beschafft werden, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens für das Anstellungsverhältnis notwendig und geeignet sind. Diese Daten sind bei der Nichtanstellung zurückzugeben oder zu vernichten, wenn die betroffene Person der weiteren Aufbewahrung nicht zustimmt.

⁴ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

III Rechte

A Schutz der Persönlichkeit

§ 31 Grundsatz

¹ Die HfH achtet die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

² Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlichen Massnahmen.

³ Sie trifft geeignete Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und vor Mobbing.

§ 32 Case Management

¹ Die HfH kann gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten.

² Ziele des Case Managements sind die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.

³ Es besteht eine Mitwirkungspflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁴ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

B Lohn

§ 33 Grundsatz

Die HfH richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Lohn aus, der sich nach Funktion, Erfahrung und Leistung bemisst.

§ 34 Stellenbewertung

¹ Die Bewertung der Stellen für das administrativ-technische²² Personal erfolgt nach dem jeweiligen kantonalen zürcherischen Personalrecht im Rahmen der «Vereinfachten Funktionsanalyse».

² Die Bewertung der Stellen für das wissenschaftliche Personal erfolgt nach dem Referenzfunktionenmodell der HfH.

§ 35 Einreihung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Lohnklassen gemäss Anhang der jeweiligen Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich eingereiht.

² Für das administrativ-technische²³ Personal erfolgt die Einreihung in die Lohnklassen gemäss Gesetzgebung für das Personal des Kantons Zürich.

³ Für das wissenschaftliche Personal erfolgt folgende Einreihung in die Lohnklassen:

- a Professorinnen und Professoren Lohnklasse 23 oder 24.
- b Dozentinnen, Dozenten und Senior Lecturer Lohnklasse 21 bis 23.
- c Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen II und Wissenschaftliche Mitarbeiter II Lohnklasse 19 bis 21.
- d Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen I und Wissenschaftliche Mitarbeiter I Lohnklasse 18 oder 19.
- e Wissenschaftliche Assistentinnen und Wissenschaftliche Assistenten Lohnklasse 16 bis 18.

⁴ Für die Hochschulleitung erfolgt folgende Einreihung in die Lohnklassen:

- a Die Rektorin oder der Rektor wird in die Lohnklasse 25 oder 26 eingereiht.
- b Die Rektorin oder der Rektor erhält zudem eine Funktionszulage von 20 Prozent der Jahresbesoldung der Lohnklasse 26 (technische Stufe 7).
- c Die Institutsleiterinnen und Institutsleiter sowie die Zentrumsleiterinnen und Zentrumsleiter²⁴ werden in die Lohnklasse 24 oder 25 eingereiht. Sie²⁵ erhalten zudem eine Funktionszulage von 10 bis 15 Prozent der Jahresbesoldung der Lohnklasse 26 (technische Stufe 7).
- d Die Verwaltungsdirektorin oder Verwaltungsdirektor wird in die Lohnklasse 23 oder 24 eingereiht.

⁵ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 36 Lohnerhöhung oder Lohnreduktion

Die Ausführungsbestimmungen regeln die Grundsätze der individuellen Lohnerhöhung sowie der Lohnreduktion.

§ 37 Teuerungszulagen

Teuerungszulagen und Reallohnveränderungen werden nach den Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Zürich festgelegt.

²² Redaktionelle Bereinigung vom 06. Juni 2024.

²³ Redaktionelle Bereinigung vom 06. Juni 2024.

²⁴ Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

²⁵ Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

§ 38 Familienzulagen

Der Anspruch auf Familienzulagen und deren Höhe richtet sich nach den Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Zürich.

§ 39 Auszahlung

- ¹ Der Lohn wird monatlich ausgerichtet.
- ² Der 13. Monatslohn wird im Dezember ausgerichtet.

§ 40 Zulagen für besondere Leistungen

- ¹ Für besondere Leistungen kann die direkte Vorgesetzte oder der direkte Vorgesetzte der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im Rahmen, der mit dem Voranschlag bewilligten Mittel, Zulagen bis höchstens CHF 5000.- pro Jahr zusprechen.
- ² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.²⁶

§ 41 Dienstaltersgeschenke

- ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das AHV-Referenzalter noch nicht erreicht haben,²⁷ wird nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35 und²⁸ 45 (...) ²⁹ Dienstjahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Dienstjahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.
- ² Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, kann das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt werden.
- ³ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 42 Lohnnachgenuss

Im Todesfall wird der Lohn für den Sterbemonat weiter ausgerichtet. Den Hinterbliebenen, im Sinne der Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung, wird der Lohn für die beiden darauffolgenden Monate weiter ausgerichtet. Hätte ein befristetes Arbeitsverhältnis weniger lange gedauert, besteht der Anspruch in beiden Fällen nur bis zum Zeitpunkt der vorgesehenen Beendigung.

§ 43 Spesenersatz

Die Vergütung von dienstlichen Auslagen (Spesen) ist im Spesenreglement des Hochschulrats geregelt.

C Ferien, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Studienurlaub und Weiterbildung, Freitage

²⁶ Änderung vom 12. Dezember 2019, in Kraft seit 1. Januar 2020.

²⁷ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

²⁸ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

²⁹ Streichung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024

§ 44 Ferien

¹ Der Ferienanspruch beträgt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- a bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie für Lernende: 27 Tage
- b 21. bis 49. Altersjahr: 25 Tage
- c 50. bis 59. Altersjahr: 27 Tage
- d ab dem 60. Altersjahr: 32 Tage

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 45 Mutterschaftsurlaub

¹Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen. Er kann frühestens zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin angetreten werden.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 46 Vaterschaftsurlaub

¹ Der Vaterschaftsurlaub beträgt zehn Arbeitstage.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 47 Elternurlaub

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird in den ersten zwei Jahren nach der Geburt eines Kindes auf Gesuch hin unbezahlter Urlaub bis zu zwölf Monaten gewährt. Der Urlaub kann von der Mutter oder vom Vater bezogen werden. Sind beide Elternteile bei der HfH angestellt, kann der Urlaub zwischen ihnen aufgeteilt werden.

§ 48 Betreuungsurlaub

¹ Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

² Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG), weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.³⁰

§ 49 Studienurlaub

¹ Die Rektorin oder der Rektor kann dem wissenschaftlichen Personal mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent einen bezahlten drei- bis sechsmonatigen Studienurlaub gewähren.

² Der Studienurlaub kann frühestens acht Jahre nach Beginn der Tätigkeit an der HfH und danach frühestens acht Jahre nach Beendigung des ersten Studienurlaubs gewährt werden. Es sind maximal drei Studienurlaube möglich. Nach Erreichen des AHV-Referenzalters besteht kein Anspruch auf Gewährung von Studienurlauben.³¹

³⁰ Änderung vom 26. August 2021, in Kraft seit 26. August 2021.

³¹ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

³ Der Studienurlaub muss beantragt werden. Er muss in einem engen Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters stehen und einen Nutzen für die HfH haben.

⁴ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 50 Weiterbildung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind berechtigt und verpflichtet, ihre Fachkompetenz zu erhalten und im Rahmen der vertretbaren Möglichkeiten zu erweitern.

² Die fachliche Weiterbildung für das wissenschaftliche Personal umfasst bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent in der Regel 126 Stunden pro Jahr. Nach Erreichen des AHV-Referenzalters kann fachliche Weiterbildung in begründeten Fällen gewährt werden.³²

§ 51 Feiertage

¹ Arbeitsfreie Feiertage sind Neujahr (1. Januar), Berchtoldstag (2. Januar), Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai, Auffahrt und der folgende Tag, Pfingstmontag, 1. August, 24. Dezember, Weihnachten (25. Dezember), Stephanstag (26. Dezember) und Silvester (31. Dezember).³³

² Fallen die vorgenannten arbeitsfreien Tage auf einen Samstag oder auf einen Sonntag, so werden sie nicht nachgewährt.

D Krankheit und Unfall

§ 52 Krankheit und Unfall

Die Ausführungsbestimmungen regeln den Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Krankheit und Unfall, Militär- und Zivildienst, Dienst in zivilen Führungsstäben, bei humanitären Einsätzen sowie bei Zivildienst.

E Mitwirkung

§ 53 Mitsprache

Die Mitsprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird im Mitwirkungsreglement des Hochschulrats geregelt.

F Arbeitszeugnis und Mitarbeiterbeurteilung

§ 54 Mitarbeiterbeurteilung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können jederzeit ein Arbeitszeugnis verlangen, das über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.

³² Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

³³ Änderung vom 26. August 2021, in Kraft seit 26. August 2021.

G Erfindungen und Urheberrechte

§ 55 Erfindungen

¹ Erfindungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit machen oder an denen sie in diesem Rahmen mitwirken, gehören der HfH. Die Rektorin oder der Rektor kann den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Auswertung der Erfindung überlassen.

² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen die Auswertung einer Erfindung von erheblicher wissenschaftlicher oder technischer Bedeutung nicht überlassen wird, haben Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, deren Höhe die Rektorin oder der Rektor festsetzt.

³ Im Übrigen wird das OR sinngemäss angewendet.

§ 56 Urheberrechte

¹ Die Urheberrechte an Werken, deren Schaffung Gegenstand des Arbeitsvertrages oder des Pflichtenheftes bildet oder für deren Schaffung Arbeitszeit beansprucht wird, gehören der HfH.

² Kommt dem Werk eine erhebliche Bedeutung zu, so kann die HfH der Urheberin oder dem Urheber eine angemessene Entschädigung ausrichten. Zuständig ist die Rektorin oder der Rektor.

³ Im Übrigen wird das OR sinngemäss angewendet.

IV Pflichten

A Grundsatz

§ 57 Grundsatz

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die berechtigten Interessen der HfH in guten Treuen zu wahren und nach Massgabe des Arbeitsvertrags und der Stellenbeschreibung die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig und gewissenhaft auszuführen.

B Pflichten

§ 58 Schweigepflicht

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Verschwiegenheit in dienstlichen Angelegenheiten verpflichtet.

² Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

§ 59 Arbeitszeit

¹ Die jährliche Brutto-Arbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 2184 Stunden (52 Wochen zu 42 Stunden).

² Es gilt, soweit möglich, das System der gleitenden Arbeitszeit.

³ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 60 Nebenbeschäftigung

¹ Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere externe Lehrverpflichtungen, Beratungstätigkeiten, Verwaltungsratsmandate, die Ausübung öffentlicher Ämter und andere Dienstleistungen oder Leistungen, welche die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im eigenen Namen oder im Namen Dritter unentgeltlich oder gegen Bezahlung erbringen.

² Alle Nebenbeschäftigungen müssen rechtzeitig vor Beginn der Tätigkeit gemeldet werden.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen für die gemeldeten Nebenbeschäftigungen eine schriftliche Bewilligung, wenn:

- a Ein Konflikt mit den Interessen der HfH möglich ist.
- b Eine Beeinträchtigung der Erfüllung der Aufgaben möglich ist.
- c Der Ruf der HfH gefährdet werden könnte.
- d Sie die Infrastruktur der HfH beanspruchen wollen.
- e Sie ein Verwaltungsratsmandat übernehmen wollen.

⁴ Für Nebenbeschäftigungen im dienstlichen Interesse können auf Antrag Arbeitsstunden bewilligt werden. Für die Erteilung der Bewilligung ist die vorgesetzte Person zuständig.³⁴

⁵ Wird mit einer Nebenbeschäftigung im dienstlichen Interesse, für die Arbeitsstunden bewilligt werden, ein bedeutendes Entgelt erzielt, kann eine Abtretung der Entschädigung aus der Nebenbeschäftigung an die HfH vereinbart oder der Lohn anteilmässig gekürzt werden. Im Streitfall kann die Rektorin oder der Rektor eine Verfügung über die Lohnkürzung erlassen.³⁵

⁶ Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

§ 61 Vertrauensärztliche Untersuchung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in begründeten Fällen verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

² Die Ausführungsbestimmungen regeln die Einzelheiten.

V Schlussbestimmungen

A Vollzug und Übergangsbestimmungen

§ 62 Vollzug

Die Hochschulleitung erlässt die Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung.

§ 63 Übergangsbestimmungen

¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Personalverordnung und ihre Ausführungsbestimmungen. Soweit bisherige Anstellungsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor.

² Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten der Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

³⁴ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

³⁵ Eingefügt mit Änderung vom 10. September 2024, Inkrafttreten am 10. September 2024.

³ Der per Inkrafttreten dieser Personalverordnung massgebende Lohn der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird für die Dauer von zwei Jahren ab Inkrafttreten beibehalten. Diese Besitzstandstandgarantie hat keine Auswirkungen auf die anderen Bestimmungen dieser Personalverordnung.

B Aufhebung bestehendes Recht und Inkrafttreten

§ 64 Aufhebung bestehendes Recht

Die Allgemeine Arbeits- und Besoldungsordnung der HfH Zürich vom 27. Juni 2001, die Arbeits- und Besoldungsordnung für die Lehrkräfte der HfH Zürich vom 27. Juni 2001 und die Arbeits- und Besoldungsordnung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Mittelbaus vom 1. Juli 2009 der HfH Zürich werden aufgehoben.

§ 65 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.

§ 65a Inkrafttreten der Änderungen vom 10. September 2024

¹ Mit Ausnahme der Aufhebung von § 19 Abs. 5 und den Änderungen in § 60 Abs. 4-5 gelten die Änderungen vom 10. September 2024 mit Wirkung ab dem 1. März 2025. Die vorsorgerechtlichen Konsequenzen richten sich nach dem jeweils geltenden staatlichen Recht sowie nach dem anwendbaren Vorsorgereglement.

² Die Aufhebung des § 19 Abs. 5 und die Änderungen von § 60 Abs. 4-5 gelten ab dem 10. September 2024.