

Teilrevision Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH) „Zusätzliche Anpassungen“

Synopse (Stand 9.4.2019 / EUL vom 16.4.2019)

blaue Schrift: Teilrevision „Zusätzliche Anpassungen PVO-UZH“

graue Schrift: Teilrevision „Zukunftsfähige UZH Autonomie – Governance 2020“ (separates Projekt, hier nicht vollständig wiedergegeben, nur soweit in derselben Bestimmung Änderungen aus den „Zusätzlichen Anpassungen“ vorgenommen werden)

Der Universitätsrat,

gestützt auf § 11 Abs. 2 des Universitätsgesetzes (UniG) vom 15. März 1998 [LS 415.11],

beschliesst:

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
1.	1. Abschnitt: Allgemeines		
2.	§ 1. Geltungsbereich		
3.	¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Universität im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.		
4.	² Für die privatrechtlich angestellten externen Lehrpersonen gemäss § 17 der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (UniO) ⁶ gelten §§ 8 Abs. 2, 17 und 24 dieser Verordnung.	² Für die privatrechtlich angestellten externen Lehrpersonen gemäss § 17 der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (UniO) ⁶ gelten §§ 8 Abs. 2, 17, 24 und 72-77 dieser Verordnung.	Kommt in IPPB-Vorlage Fussnote 6: LS 415.111 (besteht bereits) rote Schrift: IPPB-Vorlage

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
5.	§ 4. b. Universitätsrat		
6.	Der Universitätsrat beschliesst über: a. die Ernennung, Beförderung sowie Entlassung und den Rücktritt von Mitgliedern der Universitätsleitung sowie von Professorinnen und Professoren, b. die Verlängerung oder Aufhebung der Befristung von Professuren ad personam, c. die Verlängerung von Assistenzprofessuren.	Der Universitätsrat beschliesst unter Vorbehalt von § 5 Abs. 3 über: a. die Ernennung, Beförderung, sowie Entlassung und den Rücktritt von Mitgliedern der Universitätsleitung und von Professorinnen und Professoren, b. die Verlängerung oder Aufhebung der Befristung von Professuren ad personam, c. die Verlängerung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track .	Koordination mit § 31 Abs. 3 Ziff 6 UniG (KR 5459/2018) Sprachliche Präzisierung
7.	§ 5. c. Universitätsleitung		
8.	¹ Die Universitätsleitung stellt das Universitätspersonal an.		
9.	² Sie ernennt die Vorsteherinnen und Vorsteher sowie die Direktorinnen und Direktoren von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten. Für die Medizinische Fakultät ist § 6 UniG massgebend.	² Bei Ernennungen der Professorinnen und Professoren durch den Universitätsrat setzt sie in Absprache mit der Dekanin oder dem Dekan der zuständigen Fakultät die Anstellungsbedingungen fest .	Neuer Abs. 2: systematische Einschränkung zu Abs. 1 Bisheriger Abs. 2 wird zu Abs. 4
10.	³ Sie beschliesst über die individuelle Lohnerhöhung von Professorinnen und Professoren innerhalb der Lohnklasse.	³ Die Universitätsleitung beschliesst über die Ernennung und Entlassung von Assistenzprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track und von Förderungsprofessorinnen und -professoren sowie über die Verlängerung dieser Professuren .	Bisheriger Abs. 3 wird zu § 23 Abs. 2 Nachführung aufgrund der Kompetenzzuweisung gemäss § 31 Abs. 3 Ziff. 6 UniG [noch nicht in Kraft, KR-Nr. 5459/2018]

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
11.		⁴ Sie ernennt die Vorsteherinnen und Vorsteher von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten auf Antrag der Fakultäten.	Vereinfachte Formulierung gemäss § 5 Abs. 2 unter Streichung von Satz 2, worin auf § 6 UniG verwiesen wird (unklarer Verweis)
12.		⁵ Die Ernennung erfolgt in der Regel befristet auf vier Jahre. Sie kann verlängert werden.	Befristungen sind die Regel, Verlängerungen liegen im Ermessen der Ernennungsinstanz Die Übertragungen erfolgen standardmässig für vier Jahre (vgl. § 4 Abs. 4 Reglement über die Funktionszulagen). <i>Im Weisungstext: Es besteht kein Anspruch auf Verlängerung einer Funktion.</i>
13.	§ 6. Stellenbudget		
14.	¹ Die Universitätsleitung setzt für die universitären Einheiten das Stellenbudget fest. Dieses enthält die Anzahl der Stellen geordnet nach folgenden Kategorien: a. Professuren b. Mittelbau c. administratives und technisches Personal.	¹ Die Universitätsleitung setzt für die universitären Einheiten das Stellenbudget fest. Dieses enthält die Anzahl der Stellen, geordnet nach den folgenden Kategorien: a. Professuren, b. Mittelbau, c. administratives und technisches Personal.	Satzzeichen und sprachliche Korrektur Einfügung von Kommata
15.	² Die Anstellungen erfolgen in der Regel gemäss den Richtpositionen und Lohnklassen.		
16.	³ Der Universitätsrat ist zuständig für: a. die Schaffung neuer Stellen, für die das allgemeine Personalrecht keine Richtposition vorsieht, b. die Bewilligung neuer Stellen, die eine finanzielle Mehrbelastung bewirken.		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
17.	§ 7. Sozialplan und Abfindung		
18.	¹ Bei Kündigungen infolge Stellenabbaus legt der Universitätsrat unter Beizug der Personalverbände den Sozialplan fest.		
19.	² Die Abfindung gemäss § 26 des Personalgesetzes ³ legt fest: a. der Universitätsrat für Mitglieder der Universitätsleitung sowie für Professorinnen und Professoren, b. die Universitätsleitung für das übrige Universitätspersonal.	² Die Abfindung gemäss § 26 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG) ³ wird festgesetzt: a. vom Universitätsrat für Mitglieder der Universitätsleitung sowie für Professorinnen und Professoren ausser für die Assistenzprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track , b. von der Universitätsleitung für Assistenzprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track sowie für das übrige Universitätspersonal.	Sprachliche Korrektur Bei Erstenennung des Erlasses mit Datum (s. § 1 Abs. 2 geltende Fassung), Fundstelle des PG in Fussnote (LS 177-10) Nachführung aufgrund der Kompetenzzuweisung gemäss § 31 Abs. 3 Ziff. 6 UniG (s. Rz. 11.) Die Assistenzprofessorinnen und -professoren sollen hier erwähnt werden, weil sie in der PVO vom Begriff «übriges Personal» nicht erfasst sind.
20.	2. Abschnitt: Das Arbeitsverhältnis		
21.	§ 10. Befristete Arbeitsverhältnisse a. Im Allgemeinen		
22.	¹ Ein befristetes Arbeitsverhältnis dauert in der Regel längstens ein Jahr. Wird es danach weitergeführt, gilt es als unbefristet. § 10 Abs. 2 sowie §§ 11-17 bleiben vorbehalten.		
23.	² Ein Arbeitsverhältnis für eine zeitlich oder finanziell begrenzte Aufgabe, wie ein Forschungsprojekt oder die Nachwuchsförderung, kann auf längstens drei Jahre befristet werden. Es kann jeweils um bis zu drei Jahre bis zu einer Gesamtdauer von längstens neun Jahren verlängert werden.	² Ein Arbeitsverhältnis für eine zeitlich oder finanziell begrenzte Aufgabe, wie ein Forschungsprojekt oder die Nachwuchsförderung, kann auf höchstens drei Jahre befristet werden. Es kann jeweils um bis zu drei Jahre bis zu einer Gesamtdauer von höchstens neun Jahren verlängert werden.	Sprachliche Korrektur

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
24.	§ 11. b. Professorinnen und Professoren ad personam		
25.	¹ Die Arbeitsverhältnisse von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren ad personam werden in der Regel auf sechs Jahre befristet.	¹ Die Arbeitsverhältnisse von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren ad personam werden in der Regel auf sechs Jahre befristet.	Streichung: Unterscheidung zwischen ordentlichen und ausserordentlichen Professuren nicht notwendig
26.	² Eine Verlängerung ist mehrmals möglich. Sie erfolgt in der Regel um sechs Jahre.	² Eine Verlängerung ist mehrmals möglich. Sie erfolgt in der Regel um sechs Jahre. Die Befristung kann auch aufgehoben werden.	Vgl. § 4 lit. b
27.		³ Die Befristung kann auch aufgehoben werden.	Satz 2 von Abs. 2 wird zu Abs. 3
28.	§ 12. c. Assistenzprofessorinnen und -professoren		
29.	¹ Arbeitsverhältnisse von Assistenzprofessorinnen und -professoren sind auf drei Jahre befristet. Sie können um ein bis drei Jahre verlängert werden.		
30.	² Auf begründeten Antrag können Arbeitsverhältnisse von Assistenzprofessorinnen und -professoren bis zu einer Gesamtdauer von längstens neun Jahren verlängert werden, wenn die wissenschaftliche Arbeit insbesondere aus familiären, gesundheitlichen oder militärischen Gründen langfristig verzögert wurde.	² Auf begründeten Antrag können Arbeitsverhältnisse von Assistenzprofessorinnen und -professoren bis zu einer Gesamtdauer von höchstens neun Jahren verlängert werden, wenn die wissenschaftliche Arbeit insbesondere aus familiären, gesundheitlichen oder militärischen Gründen erheblich verzögert wurde.	Präzisierung
31.	§ 13. d. Förderungsprofessorinnen und Förderungsprofessoren	§ 13. d. Förderungsprofessorinnen und -professoren	Kürzung der Marginalie

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
32.	Arbeitsverhältnisse von Förderungsprofessorinnen und Förderungsprofessoren sind befristet. Die Dauer der Anstellung richtet sich nach dem Förderprojekt.	Arbeitsverhältnisse von Förderungsprofessorinnen und -professoren sind befristet. Die Dauer der Anstellung richtet sich nach dem Förderungsprojekt.	Sprachliche Korrektur
33.	§ 14. e. Gastprofessorinnen und Gastprofessoren	§ 14. e. Gastprofessorinnen und -professoren	Kürzung der Marginalie
34.	Arbeitsverhältnisse von Gastprofessorinnen und Gastprofessoren dauern mindestens einen Monat und längstens ein Jahr.	¹ Arbeitsverhältnisse von Gastprofessorinnen und -professoren dauern mindestens einen Monat und höchstens ein Jahr.	Sprachliche Korrektur
35.		² In begründeten Fällen sind Verlängerungen möglich.	Maximalbegrenzung siehe § 10 Abs. 2,
36.		³ In begründeten Fällen kann Gastprofessorinnen und -professoren ein privatrechtlicher Auftrag erteilt werden.	Bestehender § 25 Abs. 2 sprachlich angepasst und als Abs. 3 in § 14 verschoben.
37.	§ 15. f. Qualifikationsstellen im Mittelbau		
38.	¹ Arbeitsverhältnisse von Assistierenden und Doktorierenden sind in der Regel auf längstens drei Jahre befristet. Sie können um jeweils ein Jahr bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden.	¹ Arbeitsverhältnisse von Assistierenden und Doktorierenden sind in der Regel auf höchstens drei Jahre befristet. Sie können in der Regel um jeweils ein Jahr bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden.	sprachliche Korrektur Satz 2: 3+1+1+1-Modell als In-der-Regel-Formulierung gemäss ULB 2018-116
39.	² Arbeitsverhältnisse von Postdoktorierenden sind auf längstens drei Jahre befristet. Sie können bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden.	² Arbeitsverhältnisse von Postdoktorierenden sind auf höchstens drei Jahre befristet. Sie können bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden.	Sprachliche Korrektur

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
40.	³ Arbeitsverhältnisse von Oberassistenten sind in der Regel auf längstens drei Jahre befristet. Sie können um jeweils bis zu drei Jahre bis zu einer Gesamtdauer von neun Jahren verlängert werden. Die Anstellungszeit als Postdoktorierende wird angerechnet.	³ Arbeitsverhältnisse von Oberassistenten sind in der Regel auf höchstens drei Jahre befristet. Sie können um jeweils bis zu drei Jahre bis zu einer Gesamtdauer von neun Jahren verlängert werden. Die Anstellungszeit als Postdoktorierende wird angerechnet.	Sprachliche Korrektur
41.	⁴ Arbeitsverhältnisse von Inhaberinnen und Inhabern von Qualifikationsstellen können auf begründeten Antrag über die in Abs. 1-3 festgelegte Gesamtdauer hinaus angemessen verlängert werden, wenn die wissenschaftliche Arbeit insbesondere aus familiären, gesundheitlichen oder militärischen Gründen langfristig verzögert wurde.	⁴ Arbeitsverhältnisse von Inhaberinnen und Inhabern von Qualifikationsstellen können auf begründeten Antrag über die in Abs. 1-3 festgelegte Gesamtdauer hinaus angemessen verlängert werden, wenn die wissenschaftliche Arbeit insbesondere aus familiären, gesundheitlichen oder militärischen Gründen erheblich verzögert wurde.	Sprachliche Korrektur
42.	⁵ Die Fakultäten regeln die Einzelheiten, insbesondere bezüglich des Beschäftigungsgrades, unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in ihrem Bereich.		
43.	§ 17. Externe Lehrpersonen		
44.	¹ Die Lehrtätigkeit von externen Lehrpersonen gemäss § 17 UniO erfolgt in der Regel im Rahmen einer befristeten oder unbefristeten privatrechtlichen Anstellung.	¹ Die Lehrtätigkeit von externen Lehrpersonen gemäss § 17 UniO ⁶ erfolgt in der Regel im Rahmen einer befristeten oder unbefristeten privatrechtlichen Anstellung.	Fussnote 6 ergänzen (LS 415.211)
45.	² Der Universitätsrat erlässt ein Reglement, in dem Einzelheiten der privatrechtlichen Anstellung geregelt werden. Für Ausnahmefälle können privatrechtliche Aufträge vorgesehen werden.	² Der Universitätsrat erlässt ein Reglement, in dem Einzelheiten der privatrechtlichen Anstellung geregelt werden. Für Ausnahmefälle können privatrechtliche Aufträge vorgesehen werden.	Satz 2 wird ergänzt und verschoben in neu Abs. 3

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
46.	³ Die Universitätsleitung beschliesst über die Formulierung von Musterverträgen.	³ In Ausnahmefällen können privatrechtliche Aufträge oder Entsendungsvereinbarungen vorgesehen werden.	Streichung des bisherigen Abs. 3 und Ersatz mit Rechtsgrundlage für die sog. Entsendungen
47.	§ 19. b. Beendigung des Arbeitsverhältnisses		
48.	¹ Arbeitsverhältnisse von Professorinnen und Professoren können auf das Ende eines akademischen Semesters (31. Januar und 31. Juli) gekündigt werden.		
49.	² Die Kündigungsfrist beträgt ein Jahr.		
50.	³ Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren haben das Recht, die Universität ohne Kündigungsfrist auf Ende eines akademischen Semesters zu verlassen.	³ Assistenzprofessorinnen und -professoren haben das Recht, die Universität ohne Kündigungsfrist auf Ende eines akademischen Semesters zu verlassen.	Einheitliche Schreibweise
51.		⁴ Bei Professorinnen und Professoren, deren Ernennung mit einer Anstellung an einem universitären Vertragsspital verknüpft wurde, bildet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses am Spital einen sachlich zureichenden Grund im Sinne von §18 Abs. 2 PG ³ für eine Kündigung der Anstellung an der Universität.	Analoge Regelung wie Personalreglement des Universitätsspitals (LS 813.152) Fussnote 3: LS 177.10
52.	§ 20. Versetzung		
53.	¹ Universitätspersonal kann vom für die Anstellung zuständigen Organ versetzt werden, wenn a. es der Betrieb oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert und b. die Versetzung zumutbar ist.	¹ Universitätspersonal kann von dem für die Anstellung zuständigen Organ versetzt werden, wenn a. es der Betrieb oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert und b. die Versetzung zumutbar ist.	Sprachliche Korrektur

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
54.	² Die Versetzung von Professorinnen und Professoren ist nur zumutbar, wenn sie innerhalb des Lehrgebietes erfolgt.		
55.	³ Eine tiefere LohnEinstufung als Folge der Versetzung wird erst nach Ablauf der regulären Kündigungsfrist wirksam.		
56.	3. Abschnitt: Rechte und Pflichten des Universitätspersonals und der externen Lehrpersonen		
57.	A. Lohn		
58.	§ 23. Professorinnen und Professoren		
59.	¹ Die Professorinnen und Professoren werden wie folgt eingereiht: a. ordentliche Professorinnen und Professoren: Lohnklasse 27, b. ausserordentliche Professorinnen und Professoren: Lohnklasse 26 c. Assistenzprofessorinnen und -professoren: Lohnklasse 24, d. Förderungsprofessorinnen und -professoren: Lohnklasse 24.		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
60.	<p>² Der Universitätsrat regelt die Funktionszulagen für Professorinnen und Professoren, insbesondere für</p> <p>a. die Prorektorinnen und Prorektoren,</p> <p>b. die Dekaninnen und Dekane sowie die Prodekaninnen und die Prodekane,</p> <p>d. [recte: c] die Vorsteherinnen und Vorsteher sowie die Direktorinnen und Direktoren von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten.</p>	<p>² Die Universitätsleitung beschliesst auf Vorschlag der Dekanin oder des Dekans über die Einreihung und die individuellen Lohnerhöhungen von Professorinnen und Professoren innerhalb der Lohnklasse.</p>	Bisheriger § 5 Abs. 3 aus Gründen der Gesetzssystematik verschoben
61.	<p>³ Für die Medizinische Fakultät ist § 6 UniG massgebend.</p>	<p>³ Der Universitätsrat regelt die Funktionszulagen für Professorinnen und Professoren, insbesondere für</p> <p>a. die Mitglieder der Universitätsleitung,</p> <p>b. die Dekaninnen und Dekane sowie die Prodekaninnen und Prodekane,</p> <p>c. die Vorsteherinnen und Vorsteher von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten.</p>	Abs. 2 wird zu Abs. 3 mit Anpassungen, Abs. 3 wird umformuliert und zu Abs. 4
62.		<p>⁴ Für die Medizinische Fakultät ist die Verordnung über die Forschung und Lehre der Universität im Gesundheitsbereich vom 16. April 2003¹¹ vorbehalten.</p>	Bisheriger Verweis unzureichend; direkter Verweis auf die einschlägige Verordnung Fussnote LS 415.16 .
63.	§ 24. Externe Lehrpersonen gemäss § 17 UniO	§ 24. Externe Lehrpersonen gemäss § 17 UniO	Redaktionelle Anpassung
64.	Der Universitätsrat legt die Ansätze für die Entlohnung der externen Lehrpersonen gemäss § 17 UniO fest.	Der Universitätsrat legt die Ansätze für die Entlohnung der externen Lehrpersonen gemäss § 17 UniO fest.	Redaktionelle Anpassung
65.	§ 25. Gastprofessorinnen und Gastprofessoren		Kürzung der Marginalie

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
66.	¹ Gastprofessorinnen und Gastprofessoren werden in der Regel öffentlich-rechtlich angestellt. Sie werden in der Regel gemäss Lohnklasse 24 entlohnt.	⁴ Gastprofessorinnen und -professoren werden in der Regel öffentlich-rechtlich angestellt. Sie werden in der Regel gemäss Lohnklasse 24 entlohnt.	Kürzung zur Vermeidung einer Wiederholung, vgl. § 8 Abs. 1
67.	² In begründeten Fällen können sie privatrechtliche Aufträge erhalten.	Aufgehoben.	Versoben in neu §14 Abs. 3 und sprachlich angepasst
68.	§ 26. Mittelbau a. Oberassistierende		
69.	Oberassistierende werden in den Lohnklassen 19-22 eingereiht.	Oberassistierende werden in die Lohnklassen 19-22 eingereiht.	
70.	§ 28. c. Assistierende mit Lizentiats-, Diplom- oder Masterabschluss	§ 28. c. Assistierende mit Lizentiats-, Diplom-, Master- oder äquivalentem Abschluss	Vereinfachung der Marginalie
71.	Assistierende mit Lizentiats-, Diplom- oder Masterabschluss werden in Lohnklasse 17 eingereiht.	Assistierende mit Lizentiats-, Diplom-, oder Master- oder einem äquivalentem Abschluss werden in Lohnklasse 17 eingereiht.	Präzisierung
72.	§ 30. e. Wissenschaftliche Abteilungsleitende und Mitarbeitende		
73.	¹ Wissenschaftliche Abteilungsleitende werden in die Lohnklassen 21-23 eingereiht.		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
74.	<p>²Wissenschaftliche Mitarbeitende werden in den Lohnklassen 16-20 eingereiht:</p> <p>a. mit einem Bachelorabschluss in die Lohnklasse 16-20,</p> <p>b. mit einem Lizentiats-, Diplom- oder Masterabschluss in die Lohnklassen 17-20.</p>	<p>²Wissenschaftliche Mitarbeitende werden in die Lohnklassen 16-20 eingereiht:</p> <p>a. mit einem Bachelorabschluss in die Lohnklasse 16-20,</p> <p>b. mit einem Lizentiats-, Diplom-, oder Master- oder einem äquivalenten Abschluss in die Lohnklassen 17-20.</p>	sprachliche Präzisierung
75.	§ 32. Zuständigkeit für die Einreihung		
76.	¹ Die Einreihung des Universitätspersonals erfolgt durch die Universitätsleitung.		
77.	² Die Einreihung der Rektorin und des Rektors sowie der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors erfolgt durch den Universitätsrat.	² Die Einreihung der Rektorin oder des Rektors sowie der Verwaltungsdirektorinnen und -direktoren erfolgt durch den Universitätsrat.	Sprachliche und rechtliche Anpassung
78.	B. Übrige Rechte und Pflichten des Universitätspersonals		
79.	§ 33. Zeitbuchhaltung		
80.	Angehörige des Lehrkörpers und des Mittelbaus sind nicht zur Führung einer persönlichen Zeitbuchhaltung gemäss § 129 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 ⁴ verpflichtet. Sie haben nur dann Anspruch auf nicht bezogene Ferienguthaben oder Kompensation eines positiven Arbeitszeitsaldos, wenn sie eine solche führen.	¹ Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Mittelbaus sind nicht zur Führung einer persönlichen Zeitbuchhaltung gemäss § 129 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 VVO ⁴ verpflichtet. Sie haben nur dann Anspruch auf nicht bezogene Ferienguthaben oder Kompensation eines positiven Arbeitszeitsaldos, wenn sie eine solche führen.	Abs. 1 Satz 2 streichen, neu separat als Abs. 2 einfügen zwecks besserer Lesbarkeit Präzisierung der Erlassangabe

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
81.		² Sie haben nur dann Anspruch auf nicht bezogene Ferienguthaben oder Kompensation eines positiven Arbeitszeitsaldos, wenn sie eine persönliche Zeitbuchhaltung führen.	Satz 2 von § 33 Abs. 1 neu als Abs. 2
82.	§ 34. Rahmenpflichtenheft für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen		
83.	¹ Die Erweiterte Universitätsleitung erlässt für die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen Richtlinien über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten.	¹ Die Erweiterte Universitätsleitung erlässt Richtlinien über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen.	sprachliche Präzisierung
84.	² Jede Fakultät erlässt ein ihren Bedürfnissen entsprechendes Rahmenpflichtenheft. Dieses ist der Erweiterten Universitätsleitung zur Genehmigung vorzulegen.		
85.	³ Die Fakultäten bestimmen das für die Koordination der Rahmenpflichtenhefte verantwortliche Organ.		
86.	§ 35. Mitsprache und Mitbestimmung des administrativen und technischen Personals a. Erweiterte Universitätsleitung	§ 35 wird aufgehoben.	Vgl. § 32 Abs. 1 UniG, § 19 Abs. 1 lit. d UniG (KR Nr. 5459/2018) und § 58 Abs. 1 UniO
87.	Zwei Vertreterinnen oder Vertreter aus dem Kreis des administrativen und technischen Personals nehmen mit beratender Stimme an den Verhandlungen der Erweiterten Universitätsleitung teil.	Aufgehoben.	
88.	§ 36. b. Institutsversammlungen	§ 36 wird aufgehoben.	

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
89.	¹ Dem administrativen und technischen Personal steht in den Institutsversammlungen ein angemessenes Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht zu.	Aufgehoben.	
90.	² Die Institutsordnungen regeln die Einzelheiten.	Aufgehoben.	
91.	§ 37. c. Vernehmlassungen	§ 37. Vernehmlassungen	Streichen von Bst. c
92.	Den universitären Personalverbänden, die wesentliche Teile des administrativen und technischen Personals vertreten, steht vor dem Erlass und vor der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen das Recht zur Vernehmlassung zu.	Den universitären Personalverbänden und den Standesorganisationen steht vor dem Erlass und der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen das Recht auf Vernehmlassung zu.	Änderung zufolge § 19 lit.b-d UniG. Standesorganisationen und allfällige weitere Personalverbände an der UZH sollen zu Vernehmlassungen über personalrechtliche Bestimmungen eingeladen werden.
93.	§ 38. Beurteilung des Personals		
94.	¹ Die oder der Vorgesetzte führt mit den ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Regel einmal jährlich ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch.	¹ Die oder der Vorgesetzte führt mit den ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Regel einmal jährlich ein Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch .	Zeitgemässere Begriffsfassung, die offener ist bez. beidseitiger Beiträge von AG und AN zur Mitarbeitendenentwicklung. "Förderung" als Begriff impliziert nur einseitige Massnahmen durch die AG.
95.	² Die oder der Vorgesetzte erstellt die Arbeitszeugnisse der ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.		
96.	³ Die Beurteilung der Professorinnen und Professoren richtet sich nach § 50.		
97.	§ 39. Schutz vor sexueller Belästigung		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
98.	¹ Die Universität sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung. Sie stellt sicher, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.	¹ Die Universität sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung. Sie stellt sicher, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.	Satz 2 in Abs. 1 ^{bis} verschoben.
99.		^{1bis} Sie stellt sicher, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.	
100.	² Die Universität erlässt ein Reglement über Schutz vor sexueller Belästigung.	² Die Universität erlässt ein Reglement über den Schutz vor sexueller Belästigung.	Sprachliche Korrektur
101.	C. Besondere Rechte und Pflichten der Professorinnen und Professoren		
102.	§ 43. Gastprofessorinnen und Gastprofessoren	§ 43. Gastprofessorinnen und -professoren	
103.	Die Fakultät legt für Gastprofessorinnen und Gastprofessoren die individuelle Lehrverpflichtung fest. Sie kann weitere Pflichten in einem Pflichtenheft festlegen.	Die Fakultät legt für Gastprofessorinnen und -professoren die individuelle Lehrverpflichtung fest. Sie kann weitere Pflichten in einem Pflichtenheft festlegen.	Einheitliche Schreibweise
104.	§ 45. Prüfungen und Gutachten		
105.	¹ Professorinnen und Professoren nehmen Prüfungen in ihrem Fachgebiet ab.		
106.	² Sie begutachten Diplomarbeiten, Dissertationen und Habilitationsschriften in ihrem Fachgebiet und wirken als Gutachterinnen oder Gutachter in Berufungs- und ähnlichen Verfahren mit.	² Sie begutachten Bachelor- und Masterarbeiten, Diplomarbeiten, Dissertationen und Habilitationsschriften in ihrem Fachgebiet und wirken als Gutachterinnen oder Gutachter in Berufungs- und ähnlichen Verfahren mit.	Ergänzung
107.	§ 47. Forschungssemester		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
108.	¹ Ab dem neunten Semester Tätigkeit an der Universität hat eine Professorin oder ein Professor durchschnittlich alle sechs Jahre Anspruch auf ein Forschungssemester. Im Forschungssemester sind sie insbesondere von der Lehrverpflichtung entbunden.	¹ Professorinnen und Professoren haben durchschnittlich jedes neunte Semester Anspruch auf ein Forschungssemester. Im Forschungssemester sind sie insbesondere von der Lehrverpflichtung entbunden.	Anpassung gemäss ULB 2017-86
109.	² In den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt besteht kein Anspruch auf Bezug eines Forschungssemesters.		
110.	³ Die Universitätsleitung entscheidet abschliessend über die Gewährung eines Forschungssemesters. Sie kann in besonderen Fällen a. die Frist von sechs Jahren verkürzen und b. ein Forschungssemester in den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt bewilligen.	³ Die Universitätsleitung entscheidet abschliessend über die Gewährung eines Forschungssemesters. Sie kann in besonderen Fällen a. die Frist von neun Semestern verkürzen und b. ein Forschungssemester in den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt bewilligen.	
111.	§ 48. Führungsaufgaben a. Im Allgemeinen		
112.	¹ Die Vorsteherinnen und Vorsteher sowie die Direktorinnen und Direktoren sind für die Organisation und Führung ihres Instituts, ihrer Klinik oder weiterer Organisationseinheiten verantwortlich.	¹ Die Vorsteherinnen und Vorsteher sind für die Führung ihrer Organisationseinheit verantwortlich.	Sprachliche Vereinfachung
113.	² Für die Medizinische Fakultät bleiben abweichende Regelungen gestützt auf § 6 UniG vorbehalten.		
114.	§ 49. b. Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
115.	¹ Die Professorin oder der Professor ist für die Führung, Förderung und Betreuung der ihr oder ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.	¹ Professorinnen und Professoren sind für die Führung, Förderung und Betreuung der ihnen direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.	Sprachliche Korrektur
116.	² Sie oder er erstellt in Absprache mit den ihr oder ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Stellenbeschreibungen oder Pflichtenhefte.	² Sie erstellen in Absprache mit den ihnen direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Stellenbeschreibungen oder Pflichtenhefte. Bei Inhaberinnen und Inhabern von Qualifikationsstellen beachten sie das Rahmenpflichtenheft der Fakultät.	Sprachliche Korrektur; Satz 2 entsprechend ULB 2019-104.
117.		³ Die Universitätsleitung regelt die Führungsverantwortung der Professorinnen und Professoren. Die Regelung unterliegt der Genehmigung durch den Universitätsrat.	
118.	B. Nebenbeschäftigungen		
119.	§ 54. Begriff		
120.	¹ Nebenbeschäftigungen sind Tätigkeiten, die von Angestellten der Universität im eigenen Namen, ausserhalb ihrer universitären Aufgaben und in der Regel gegen Entgelt erbracht werden.		
121.	² Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere Beratungstätigkeiten, externe Lehrverpflichtungen, Verwaltungsratsmandate, die Übernahme von Geschäftsleitungen und andere Dienstleistungen oder arbeitsvertragliche Leistungen.	² Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere Beratungstätigkeiten, Lehrtätigkeit im Rahmen von Weiterbildungsangeboten der UZH, soweit sie nicht unter § 44 fällt, auswärtige Lehrtätigkeiten, Verwaltungsratsmandate, die Übernahme von Geschäftsleitungen und andere Dienstleistungen oder arbeitsvertragliche Leistungen.	Sprachliche Unterscheidung von den „externen“ Lehrpersonen
122.	§ 55. Geltungsbereich	§ 55. Umfang des persönlichen Geltungsbereichs	

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
123.	¹ §§ 53-61 gelten für das wissenschaftliche Universitätspersonal mit einem vollen Pensum. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen im Medizinalbereich.		
124.	² Für wissenschaftliches Universitätspersonal mit einem Teilpensum gelten § 56 Abs. 1 lit. a-d. Die übrigen Bestimmungen dieses Abschnitts gelten nur, sofern a. Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal der Universität beansprucht werden, b. Verwaltungsratsmandate oder Geschäftsleitungen übernommen werden.		
125.	§ 57. Bewilligung	§ 57. Bewilligungspflicht	
126.	¹ Für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist eine Bewilligung der Universitätsleitung einzuholen: a. wenn Zweifel an der Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung bestehen, b. wenn Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal der Universität beansprucht werden, c. für Verwaltungsratsmandate oder Geschäftsleitungen.		
127.	² Die Bewilligung kann mit der Auflage zur Reduktion des Beschäftigungsgrades verbunden werden.		
128.	§ 60. Abgabepflicht		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
129.	¹ Wer eine Nebenbeschäftigung ausübt, ist gegenüber der Universität in der Regel abgabepflichtig.		
130.	² Nettoeinnahmen aus Nebenbeschäftigungen bis Fr. 50 000 sind von der Abgabepflicht befreit (Freibetrag). Für die den Freibetrag übersteigenden Nettoeinnahmen gilt ein Abgabesatz von 10%. Bei Beschäftigten mit Teilpensum reduziert sich der Freibetrag entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.	² Nettoeinnahmen aus Nebenbeschäftigungen bis CHF 50'000 sind von der Abgabepflicht befreit (Freibetrag). Für die den Freibetrag übersteigenden Nettoeinnahmen gilt ein Abgabesatz von 10%. Bei Beschäftigten mit Teilpensum reduziert sich der Freibetrag entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad.	Anpassung an heute übliche Schreibweise
131.	³ Wer eine Nebenbeschäftigung ausübt, muss der Universität die Benutzung der Infrastruktur oder des Personals der Universität abgelten. Die Universitätsleitung entscheidet über die Höhe der Abgeltung.		
132.	§ 61. Ergänzende Bestimmungen für Professorinnen und Professoren		
133.	¹ Eine Nebenbeschäftigung einer Professorin oder eines Professors ist bewilligungspflichtig, wenn a. die Summe der Nebenbeschäftigungen im Durchschnitt eines Jahres mehr als einen halben Tag je Kalenderwoche beansprucht, b. aus jeweils einer Nebenbeschäftigung und damit zusammenhängender finanzieller Beteiligungen der Professorin oder dem Professor voraussichtlich Nettoeinnahmen von mehr als Fr. 50 000 zufließen.	¹ Eine Nebenbeschäftigung einer Professorin oder eines Professors ist bewilligungspflichtig, wenn a. die Summe der Nebenbeschäftigungen im Durchschnitt eines Jahres mehr als einen halben Tag je Kalenderwoche beansprucht, b. aus jeweils einer Nebenbeschäftigung und damit zusammenhängender finanzieller Beteiligungen der Professorin oder dem Professor voraussichtlich Nettoeinnahmen von mehr als CHF 50'000 zufließen.	

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
134.	<p>² Professorinnen und Professoren legen der Universitätsleitung auf Ende jedes Kalenderjahres dar:</p> <p>a. die Ausübung und den Umfang der Nebenbeschäftigungen,</p> <p>b. die Beanspruchung der Infrastruktur und des Personals der Universität,</p> <p>c. die erzielten Einnahmen.</p>		
135.	<p>³ Das Reglement zu den Nebenbeschäftigungen von Professorinnen und Professoren regelt die Einzelheiten.</p>	<p>³ Die Universitätsleitung regelt die Einzelheiten.</p>	Sprachliche Vereinfachung
136.	C. Privatärztliche Tätigkeiten von Zahnärztinnen und Zahnärzten		
137.	§ 62. [ohne Marginalie]	§ 62. Bewilligungspflicht	
138.	<p>¹ Die Universitätsleitung kann Professorinnen und Professoren die Bewilligung erteilen, innerhalb des Zentrums für Zahnmedizin Patientinnen und Patienten auf eigene Rechnung zu behandeln.</p>		
139.	<p>² Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzten, Oberärztinnen und Oberärzten, Oberassistentinnen und Oberassistenten kann die Bewilligung erteilt werden, wenn sie im Besitz eines schweizerisch anerkannten Zahnarzt diploms sind.</p>		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
140.	³ Im Übrigen gilt die Verordnung über das Zentrum für Zahnmedizin der Universität Zürich vom 28. Juni 2010 [LS 415.437.]		
141.	E. Urheberrechtlich geschützte Werke		
142.	§ 65. Grundsatz		
143.	Schaffen Universitätsangestellte in Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ein urheberrechtlich geschütztes Werk, stehen ihnen die Verwertungsrechte an diesem Werk zu. Abweichende Vereinbarungen bleiben vorbehalten.	Schaffen Universitätsangestellte in Ausübung ihrer Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis ein urheberrechtlich geschütztes Werk, stehen ihnen die Verwertungsrechte an diesem Werk zu. Abweichende Vereinbarungen bleiben vorbehalten.	Präzisierung
144.	§ 66. Abgabepflicht		
145.	¹ Übersteigen die Nettoeinnahmen eines Werks gemäss § 65 Fr. 30 000, hat die Universität Anspruch auf eine Abgabe.	¹ Übersteigen die Nettoeinnahmen eines Werks gemäss § 65 CHF 30'000 , hat die Universität Anspruch auf eine Abgabe.	Anpassung an heute übliche Schreibweise
146.	² Die Urheberin oder der Urheber teilt der Universitätsleitung Erträge von mehr als Fr. 30 000 mit und gibt ihr über die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität Auskunft.	² Die Urheberin oder der Urheber teilt der Universitätsleitung Erträge von mehr als CHF 30'000 mit und gibt ihr über die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität Auskunft.	s.o.
147.	5. Abschnitt: Vorsorgeeinrichtung		
148.	§ 69. Grundsatz		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
149.	Das Personal der Universität wird bei der Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) versichert.	Das Personal der Universität wird bei der „BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich“ versichert.	Anpassung gemäss Vorsorgereglement der BVK
150.	§ 70. Ausnahmen		
151.	¹ Die Bewilligung von Ausnahmen von der Beitragspflicht zur BVK für einzelne Personengruppen richtet sich nach dem Vorsorgereglement der BVK.		
152.	² Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen, Hilfsassistenten, Assistenz- und Oberärztinnen sowie Assistenz- und Oberärzte werden bei der Vorsorgestiftung Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte (VSAO) versichert. Sofern im Falle einer kombinierten Anstellung der bei der BVK versicherte Lohn höher ist als der bei der VSAO zu versichernde, können Angehörige der genannten Personenkreise integral bei der BVK versichert werden. Im umgekehrten Fall kann die integrale Versicherung bei der VSAO erfolgen.	² Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen, Hilfsassistenten, Assistenz- und Oberärztinnen sowie Assistenz- und Oberärzte werden bei der Vorsorgestiftung Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und –ärzte (VSAO) versichert. Sofern im Falle einer kombinierten Anstellung der bei der BVK versicherte Lohn höher ist als der bei der VSAO zu versichernde, können Angehörige der genannten Personenkreise integral bei der BVK versichert werden. Im umgekehrten Fall kann die integrale Versicherung bei der VSAO erfolgen.	Satz 2 wird zu Abs. 3
153.		³ Sofern im Falle einer kombinierten Anstellung der bei der BVK versicherte Lohn höher ist als der bei der VSAO zu versichernde, können Angehörige der genannten Personenkreise integral bei der BVK versichert werden. Im umgekehrten Fall kann die integrale Versicherung bei der VSAO erfolgen.	
154.	§ 71. Professorinnen und Professoren mit Ruhegehaltsanspruch		

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
155.	¹ Der Universitätsrat beschliesst die Ruhegehaltsverordnung der Professorinnen und Professoren, die bei der Witwen-, Waisen- und Pensionskasse der Professoren versichert sind.	Das Ruhegehalt der Professorinnen und Professoren, die bei der „Witwen-, Waisen- und Pensionskasse der Professoren der Universität (WWPK)“ versichert sind, richtet sich nach der Verordnung über das Ruhegehalt der Professorinnen und Professoren der Universität Zürich ¹² .	Ein Absatz; Fussnote LS 415.22
156.	² Die Ruhegehaltsverordnung bedarf der Genehmigung durch den Regierungsrat.	Aufgehoben.	
157.	7. Abschnitt: Übergangsbestimmung	7. Abschnitt: Übergangsbestimmungen	Plural
158.	§ 78. [ohne Marginalie]	§ 78. Hilfsassistierende	Redaktionelle Ergänzung
159.	Hilfsassistierende, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung in die Lohnklasse 15 eingereiht sind, verbleiben in dieser Lohnklasse bis zum Ablauf ihrer befristeten Anstellung.	Hilfsassistierende, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung in die Lohnklasse 15 eingereiht sind, verbleiben in dieser Lohnklasse bis zum Ablauf ihrer befristeten Anstellung	Sprachliche Korrektur
160.		§ 79. Zeitpunkt des Anspruchs auf ein Forschungssemester	

Randziffer (RZ)	Personalverordnung vom 29. September 2014	Neufassung	Bemerkungen
161.		<p>Ab Inkrafttreten der Änderung dieser Verordnung vom xx.xx.20xx finden die Bestimmungen von § 47 über die regulären Forschungssemester wie folgt Anwendung:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Für Professorinnen und Professoren, die ein reguläres Forschungssemester innerhalb der letzten 8 Semester vor Inkrafttreten dieser Bestimmungen bezogen haben oder in diesem Zeitraum ernannt wurden, findet das neue Intervall unmittelbar Anwendung. Sie haben im 9. Semester nach ihrem letzten regulären Forschungssemester bzw. nach ihrem Amtsantritt Anspruch auf ein reguläres Forschungssemester. b. Alle anderen Professorinnen und Professoren haben in der Regel unmittelbar ab Inkrafttreten dieser Bestimmungen Anspruch auf ein reguläres Forschungssemester. c. Ansprüche auf noch nicht bezogene Forschungssemester bleiben bestehen. Eine rückwirkende Anwendung des neuen Intervalls auf die gesamte bereits absolvierte Amtszeit findet nicht statt. 	Zur Klarstellung, dass die Ansprüche nach dem «alten» Intervall bestehen bleiben.

Teilrevision

Reglement über die Lehranstellungen von externen Lehrpersonen an der Universität Zürich (LS 415.211)

1.	E. Ausnahmefälle		
2.	§ 19 Privatrechtliche Aufträge	§ 19 Privatrechtliche Aufträge	Marginalie streichen

3.	<p>Wenn aufgrund rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen eine Lehranstellung im Sinne dieses Reglements nachweislich nicht möglich ist, kann die Lehrveranstaltung in Ausnahmefällen auch im Rahmen eines privatrechtlichen Auftrags durchgeführt werden, namentlich wenn die Haupttätigkeit ausserhalb der UZH zusätzliche Anstellungen verbietet.</p>	<p>Wenn aufgrund rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen eine Lehranstellung im Sinne dieses Reglements nachweislich nicht möglich ist, kann die Lehrveranstaltung in Ausnahmefällen auch im Rahmen eines privatrechtlichen Auftrags oder einer Entsendungsvereinbarung durchgeführt werden, namentlich wenn die Haupttätigkeit ausserhalb der UZH zusätzliche Anstellungen verbietet.</p>	<p>Erweiterung auf Entsendungen Abt. Personal: einverstanden</p>
----	---	---	--