

# Personalverordnung der Universität Zürich

(vom 5. November 1999)<sup>1</sup>

*Der Universitätsrat beschliesst:*

## 1. Teil: Geltungsbereich und Zuständigkeiten

§ 1. <sup>1</sup> Dieser Verordnung untersteht das Personal der Universität Zürich im öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnis. Geltungsbereich

<sup>2</sup> Auftragsverhältnisse, insbesondere Lehrauftragsverhältnisse von nebenamtlichen Dozentinnen und Dozenten, regelt der Universitätsrat, soweit diese Verordnung keine Bestimmungen enthält.

§ 2. Soweit die Universitätsordnung<sup>6</sup> und diese Verordnung keine abweichenden Regelungen treffen, ist das allgemeine kantonale Personalrecht<sup>3</sup> anwendbar. Verhältnis zum  
allgemeinen  
Personalrecht

§ 3. Die im allgemeinen Personalrecht<sup>3</sup> den Direktionen zugewiesenen Kompetenzen werden von der Universitätsleitung ausgeübt. Zuständigkeit  
im allgemeinen  
Personalrecht

§ 4. Universitätsrat und Universitätsleitung können im Rahmen des Gesetzes ihre Zuständigkeiten ganz oder teilweise an ihnen nachgeordnete Stellen delegieren. Delegation von  
Zuständigkeiten

§ 5. <sup>1</sup> Das Anstellungsorgan für das Universitätspersonal ist die Universitätsleitung. Anstellungs-  
organ

<sup>2</sup> Ernennung, Beförderung sowie Entlassung und Rücktritt von Mitgliedern der Universitätsleitung sowie von Professorinnen und Professoren beschliesst der Universitätsrat.

<sup>3</sup> Die Beförderung von Professorinnen und Professoren innerhalb der Lohnklasse erfolgt durch die Universitätsleitung.

§ 6. <sup>1</sup> Die Universitätsleitung ist für die Ernennung der Vorsteherinnen und Vorsteher sowie der Direktorinnen und Direktoren von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten zuständig. Institutsleitung

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt für die Medizinische Fakultät die Regelung gemäss § 6 Universitätsgesetz<sup>2</sup>.

§ 7. <sup>1</sup> Die Universitätsleitung ist für die Festsetzung und Änderung von Stellenplänen der Universität zuständig. Stellenpläne

<sup>2</sup> Der Universitätsrat ist zuständig für

1. die Schaffung neuer Stellen, für die das allgemeine Personalrecht keine Richtpositionen vorsieht,
2. die Genehmigung neuer Stellen, die eine finanzielle Mehrbelastung bewirken,
3. die Einreihung von Stellen ab Klasse 24.

Sozialplan  
und Abfindung

§ 8. <sup>1</sup> Der Universitätsrat legt bei Kündigungen infolge Stellenabbaus unter Beizug der Personalverbände den Sozialplan fest.

<sup>2</sup> Das Anstellungsorgan legt die Abfindung gemäss § 26 Personalgesetz<sup>2</sup> fest. Der Universitätsrat legt die Abfindung für die Rektorin oder den Rektor, die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor sowie die Professorinnen und Professoren fest.

## 2. Teil: Arbeitsverhältnis

### 1. Abschnitt: Art und Begründung der Anstellung

Rechtsnatur  
des Arbeits-  
verhältnisses

§ 9. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlichrechtlich und durch Verfügung begründet.

<sup>2</sup> Die privatrechtliche Anstellung ist in besonderen Fällen zulässig, namentlich für Personal, dessen Lohn durch Drittmittel finanziert wird.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis ist privatrechtlich, wenn es durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet wird.

Genehmigungsvorbehalt

§ 10. Anstellungsverträge, die von nachgeordneten Stellen abgeschlossen werden, sind von der Universitätsleitung zu genehmigen.

Ausschreibung

§ 11. Offene Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

### 2. Abschnitt: Dauer und Beendigung der Anstellung

Grundsatz

§ 12. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird befristet oder unbefristet begründet.

<sup>2</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens ein Jahr zulässig. Wird das Arbeitsverhältnis weitergeführt, so gilt es als unbefristet. Die §§ 12 a, 13 und 14 bleiben vorbehalten.<sup>12</sup>

<sup>3</sup> Für zeitlich begrenzte Aufgaben, wie Forschungsprojekte, Nachwuchsförderung, kann eine längere Frist vereinbart werden.

<sup>4</sup> Die Möglichkeit der Kündigung bleibt in allen Fällen vorbehalten.

§ 12 a.<sup>15</sup> Die Stellen von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren ad personam sind in der Regel auf sechs Jahre befristet. Eine Verlängerung um jeweils in der Regel sechs Jahre ist möglich.

Professorinnen  
und Professoren  
ad personam

§ 13. Die Stellen von Assistenzprofessorinnen und -professoren sind auf drei Jahre befristet. Verlängerungen um in der Regel ein bis drei Jahre, in besonderen Fällen auf maximal neun Jahre, sind möglich.

Assistenz-  
professorinnen  
und  
-professoren

§ 14. <sup>1</sup> Die Qualifikationsstellen von Assistierenden und Doktorierenden sind in der Regel auf maximal drei Jahre befristet. Verlängerungen auf maximal sechs Jahre sind möglich.<sup>15</sup>

Qualifikations-  
stellen im  
Mittelbau

<sup>2</sup> Die Qualifikationsstellen von Oberassistierenden sind in der Regel auf maximal sechs Jahre befristet. Verlängerungen auf maximal neun Jahre sind möglich.

<sup>3</sup> Die Fakultäten regeln die Einzelheiten, insbesondere bezüglich des Beschäftigungsgrades, nach Massgabe der besonderen Verhältnisse in ihrem Bereich.

§ 15. <sup>1</sup> Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Probezeit

<sup>2</sup> Für Professorinnen und Professoren besteht keine Probezeit.

§ 16. <sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats gekündigt werden.

Kündigungs-  
termine

<sup>2</sup> Arbeitsverhältnisse von Professorinnen und Professoren können nur auf das Ende eines Semesters, das heisst auf Ende Januar oder Ende Juli, gekündigt werden.<sup>15</sup>

§ 17. <sup>1</sup> Die Kündigungsfrist bei Arbeitsverhältnissen von Professorinnen und Professoren beträgt ein Jahr.

Kündigungsfrist  
für  
Professorinnen  
und Professoren

<sup>2</sup> Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren haben das Recht, die Universität ohne Kündigungsfrist auf das Ende eines akademischen Semesters zu verlassen.

### **3. Abschnitt: Versetzung**

§ 18. <sup>1</sup> Das Anstellungsorgan kann Angestellte, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.

Grundsatz

<sup>2</sup> Eine tiefere Einstufung wird erst nach Ablauf der regulären Kündigungsfrist wirksam.

<sup>3</sup> Die Versetzung von Professorinnen und Professoren ist nur zumutbar, wenn sie innerhalb des Lehrgebietes erfolgt.

### 3. Teil: Rechte und Pflichten des Personals

#### 1. Abschnitt: Lohn

##### A. Allgemeines

Grundsatz § 19. <sup>1</sup> Die lohnmässige Einreihung des Personals der Universität richtet sich nach den Grundsätzen und nach dem Lohnsystem des allgemeinen Personalrechts<sup>3</sup>. In besonderen Fällen kann davon abgewichen werden.

<sup>2</sup> Bei der individuellen Einstufung werden bisherige Tätigkeit, Erfahrung und spezielle Qualifikationen berücksichtigt.

Rektorin oder Rektor § 20. Die Rektorin oder der Rektor wird in der Lohnklasse 29 eingereiht. Der Universitätsrat regelt die Funktionszulage.

Zuständigkeit § 21. <sup>1</sup> Die Einstufung des Universitätspersonals erfolgt durch das Anstellungsorgan.

<sup>2</sup> Die Einstufung der Rektorin oder des Rektors sowie der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors erfolgt durch den Universitätsrat.

##### B. Dozentinnen und Dozenten

Professorinnen und Professoren<sup>12</sup> § 22. Die Professorinnen und Professoren werden entsprechend den folgenden Lohnklassen eingereiht:

1. ordentliche Professorinnen und Professoren: Klasse 27,
2. ausserordentliche Professorinnen und Professoren: Klasse 26,
3. Assistenzprofessorinnen und -professoren: Klasse 24,
- 4.<sup>10</sup> SNF-Förderungsforschenden und -professoren: Klasse 24.

Funktionszulagen § 23. <sup>1</sup> Der Universitätsrat regelt die Funktionszulagen für Professorinnen und Professoren, insbesondere für

1. die Prorektorinnen und Prorektoren,
2. die Dekaninnen und Dekane sowie die Prodekaninnen und Prodekane,

3. die Vorsteherinnen und Vorsteher sowie die Direktorinnen und Direktoren von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt für die Medizinische Fakultät die Regelung gemäss § 6 Universitätsgesetz<sup>5</sup>.

§ 24.<sup>13</sup>

§ 25. Die Rechtsstellung der Privatdozentinnen und Privatdozenten richtet sich nach dem Universitätsgesetz<sup>5</sup> und der Universitätsordnung<sup>6</sup>.

Privatdozentinnen und Privatdozenten

§ 26. <sup>1</sup> Die mit der Fakultät vereinbarte Lehrtätigkeit der Privatdozentinnen und Privatdozenten wird als Lehrauftrag entschädigt, falls sie nicht im Rahmen der Anstellung oder anderweitig geregelt ist.

Entschädigung der Privatdozentinnen und Privatdozenten

<sup>2</sup> Den Privatdozentinnen und Privatdozenten wird für ihre nicht im Lehrauftrag gehaltenen Lehrveranstaltungen eine Entschädigung ausgerichtet.

<sup>3</sup> Die Höhe der Entschädigungen wird durch den Universitätsrat festgelegt.

<sup>4</sup> Nach Vollendung des 65. Altersjahres bzw. – mit Bewilligung der Fakultät – nach Vollendung des 67. Altersjahres wird die Entschädigung in der Regel nicht mehr ausgerichtet.

§ 26 a.<sup>10</sup> Die Entschädigung für die Lehrtätigkeit von klinischen Dozentinnen und Dozenten regelt der Universitätsrat.

Klinische Dozentinnen und Dozenten

§ 27. Die Entschädigung für die Lehrtätigkeit von Lehrbeauftragten regelt der Universitätsrat.

Lehrbeauftragte

### **C. Mittelbau**

§ 28. <sup>1</sup> Die Oberassistentierenden werden entsprechend den Klassen 19 bis 21 eingereiht.

Oberassistentierende

<sup>2</sup> Habilitierte Oberassistentierende werden entsprechend den Klassen 20 bis 22 eingereiht.

§ 29. Assistentierende ohne Abschluss werden entsprechend den Klassen 8 bis 10, Assistentierende mit dem Lizentiats- oder Diplomabschluss entsprechend der Klasse 17 und Assistentierende mit Promotion entsprechend der Klasse 18 eingereiht.

Assistentierende

Doktorierende § 29 a.<sup>14</sup> Personen, die als Doktorierende an der Universität angestellt sind, werden entsprechend den Entschädigungsansätzen des Schweizerischen Nationalfonds entlohnt.

Inhaberinnen und Inhaber wissenschaftlicher Stabsstellen § 30. <sup>1</sup> Die wissenschaftlichen Abteilungsleiterinnen und -leiter werden entsprechend den Klassen 21 bis 23 eingereiht.

<sup>2</sup> Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechend den Klassen 17 bis 20 eingereiht.

## 2. Abschnitt: Arbeitszeit

Zeitbuchhaltung § 31. <sup>1</sup> Für Angehörige des Lehrkörpers und des Mittelbaus besteht eine Pflicht zur Führung einer persönlichen Zeitbuchhaltung nur auf Anordnung des Anstellungsorgans.

<sup>2</sup> Angehörige des administrativen und technischen Personals kann das Anstellungsorgan von der Pflicht zur Führung einer persönlichen Zeitbuchhaltung entbinden.

<sup>3</sup> Das Recht des gesamten Personals auf Führung einer Zeitbuchhaltung und monatliche Kenntnisnahme durch die oder den Vorgesetzten nach Massgabe des allgemeinen Personalrechts<sup>3</sup> bleibt vorbehalten.

## 3. Abschnitt: Rahmenpflichtenheft für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen

Grundsatz § 32. Die Rechte und Pflichten der Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen werden in einem Rahmenpflichtenheft festgehalten.

Zuständigkeit § 33. <sup>1</sup> Die Erweiterte Universitätsleitung legt die Inhalte der Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten fest.

<sup>2</sup> Die Fakultäten erlassen ein Rahmenpflichtenheft gemäss ihren spezifischen Bedürfnissen unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Erweiterte Universitätsleitung.

<sup>3</sup> Die Fakultäten bestimmen das für die Koordination der Rahmenpflichtenhefte verantwortliche Organ.

#### 4. Abschnitt: Mitsprache und Mitbestimmung des administrativen und technischen Personals

§ 34. <sup>1</sup> 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. Grundsatz

<sup>2</sup> Zwei Vertreterinnen oder Vertreter aus dem Kreis des administrativen und technischen Personals nehmen mit beratender Stimme an den Verhandlungen der Erweiterten Universitätsleitung teil.

§ 35. <sup>1</sup> Den Mitsprache- und Mitbestimmungsrechten des administrativen und technischen Personals in den Institutsversammlungen ist angemessene Rechnung zu tragen. Institutsversammlungen

<sup>2</sup> Die Institutsordnungen regeln die Einzelheiten.

#### 5. Abschnitt: Beurteilung des Personals

§ 36. <sup>1</sup> Die Beurteilung der Professorinnen und Professoren erfolgt regelmässig in Absprache mit der Dekanin oder dem Dekan durch die Universitätsleitung. Professorinnen und Professoren

<sup>2</sup> Der Universitätsrat regelt die Einzelheiten.

§ 37. <sup>1</sup> Die oder der Vorgesetzte führt mit den ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens alle zwei Jahre ein Beurteilungs- und Förderungsgespräch. Übriges Personal

<sup>2</sup> Die oder der Vorgesetzte erstellt die Arbeitszeugnisse der ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### 6. Abschnitt: Sexuelle Belästigung

§ 38. <sup>1</sup> Die Universität sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Angestellten gegen sexuelle Belästigung und dafür, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen. Schutz und Verfahren bei sexueller Belästigung

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung erlässt ein Reglement über Schutz und Verfahren bei sexueller Belästigung.

#### **4. Teil: Nebenbeschäftigungen, Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke**

##### **1. Abschnitt: Allgemeines**

- Grundsatz § 39. <sup>1</sup> Die Universität anerkennt die Bedeutung von universitätsnahen Nebenbeschäftigungen und von praxisbezogener Zusammenarbeit des Universitätspersonals mit Dritten.
- <sup>2</sup> Sie unterstützt die Entwicklung und Verwertung von Erfindungen und setzt sich für den Schutz des geistigen Eigentums ein.

##### **2. Abschnitt: Nebenbeschäftigungen**

- Geltungsbereich § 40. <sup>1</sup> Den Bestimmungen dieses Abschnitts untersteht das vollzeitlich angestellte wissenschaftliche Universitätspersonal. Vorbehalten bleiben spezielle Bestimmungen im Medizinalbereich.
- <sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigte unterstehen den Bestimmungen nur, sofern
1. Arbeitszeit oder Infrastruktur der Universität beansprucht wird oder
  2. Personal gemäss § 46 in Anspruch genommen wird oder
  3. Verwaltungsratsmandate übernommen werden.
- Definition der Nebenbeschäftigungen § 41. Als Nebenbeschäftigungen gelten Beratungstätigkeiten, externe Lehrverpflichtungen, Verwaltungsratsmandate und andere Dienstleistungen oder arbeitsvertragliche Leistungen, die von Angestellten der Universität im eigenen Namen, das heisst nicht im Rahmen ihrer universitären Aufgaben erbracht werden.
- Zulässigkeit § 42. <sup>1</sup> Nebenbeschäftigungen sind zulässig, wenn sie
1. die universitäre Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen,
  2. mit der Stellung an der Universität vereinbar sind,
  3. die Universität nicht direkt konkurrenzieren,
  4. die Interessen der Universität und ihre Rechte als Arbeitgeberin sowie die Interessen der Universitätsangehörigen nicht beeinträchtigen,
  5. im Jahresmittel einen Tag je Kalenderwoche nicht überschreiten.
- <sup>2</sup> Die Universitätsleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

§ 43. Die Professorinnen und Professoren deklarieren der Universitätsleitung auf Ende jedes Kalenderjahres die Ausübung der Nebenbeschäftigungen, deren Umfang, die damit verbundene Beanspruchung der Infrastruktur der Universität sowie die daraus erzielten Einnahmen.

Deklarationspflicht der Professorinnen und Professoren

§ 44. <sup>1</sup> Eine Bewilligung der Universitätsleitung ist grundsätzlich erforderlich, wenn Arbeitszeit oder Infrastruktur der Universität beansprucht oder ein Verwaltungsratsmandat übernommen wird.

Bewilligungspflicht

<sup>2</sup> Eine Nebenbeschäftigung einer Professorin oder eines Professors ist bewilligungspflichtig, wenn

1. die gesamten Nebenbeschäftigungen im Durchschnitt eines Jahres mehr als einen halben Tag je Kalenderwoche beanspruchen oder
- 2.<sup>15</sup> aus den Nebenbeschäftigungen und damit zusammenhängenden finanziellen Beteiligungen der Professorin oder dem Professor voraussichtlich Nettoeinnahmen von mehr als Fr. 50 000 zufließen oder
3. Infrastruktur der Universität beansprucht wird.

<sup>3</sup> Die Übernahme von Verwaltungsratsmandaten ist in jedem Fall bewilligungspflichtig.

<sup>4</sup> Bestehen Zweifel, ob eine Nebenbeschäftigung mit den Vorschriften dieser Verordnung vereinbar ist, so ist vor deren Übernahme die Universitätsleitung zu informieren.

§ 45. Bewilligungen für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen erteilt die Universitätsleitung.

Zuständigkeit

§ 46. Die Beanspruchung von Personal der Universität zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen von Professorinnen und Professoren ist nur ausnahmsweise zulässig und erfordert eine spezielle Bewilligung der Universitätsleitung.

Beanspruchung von Personal

§ 47. <sup>1</sup> Das Bewilligungsgesuch ist rechtzeitig vor Beginn der Nebenbeschäftigung einzureichen.

Bewilligungsgesuch

<sup>2</sup> Das Gesuch gibt Auskunft über

1. die Art der Nebenbeschäftigung,
2. die mutmassliche zeitliche Belastung,
3. die voraussichtlichen Bruttoeinnahmen,
4. den Umfang der Inanspruchnahme von Infrastruktur der Universität,
5. die Entstehung weiterer Kosten für die Universität.

Erteilung mit  
Auflagen und  
Entzug der  
Bewilligung

§ 48.<sup>15</sup> <sup>1</sup> Die Bewilligung kann mit der Auflage zur Reduktion des Beschäftigungsgrades erteilt werden.

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung kann die Bewilligung entziehen, wenn die Voraussetzungen für ihre Erteilung dahinfallen oder wenn im Bewilligungsgesuch unzutreffende Angaben gemacht wurden.

Abgabepflicht  
und Freibetrag

§ 49.<sup>15</sup> <sup>1</sup> Wer eine Nebenbeschäftigung ausübt, ist gegenüber der Universität abgabepflichtig.

<sup>2</sup> Nettoeinnahmen aus Nebenbeschäftigungen im Betrag bis zu Fr. 50 000 sind von der Abgabepflicht befreit. Für die den Freibetrag übersteigenden Nettoeinnahmen gilt ein Abgabesatz von 10%.

<sup>3</sup> Im Falle einer Reduktion des Beschäftigungsgrades wird die Abgabe in der Regel erlassen.

Abgeltung von  
Infrastruktur-  
kosten

§ 50. Die Benutzung von Infrastruktur der Universität für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen ist abzugelten. Die Universitätsleitung entscheidet über die Höhe der Abgaben.

### **3. Abschnitt: Privatärztliche Tätigkeit von Zahnärztinnen und Zahnärzten**

Bewilligung

§ 51. <sup>1</sup> Die Universitätsleitung kann Professorinnen und Professoren die Bewilligung erteilen, innerhalb des Zentrums für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde Patientinnen und Patienten auf eigene Rechnung zu behandeln.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Im Übrigen finden die Regelungen der Verordnung über das Zentrum für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde<sup>8</sup> Anwendung.

### **4. Abschnitt: Erfindungen**

Eigentum  
und Gewinn-  
beteiligung

§ 52. <sup>1</sup> Erfindungen, welche das Universitätspersonal in Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit macht, stehen – vorbehaltlich der in Forschungsaufträgen getroffenen Vereinbarungen – im Eigentum der Universität.

<sup>2</sup> Die Erfinderin oder der Erfinder ist angemessen am Gewinn zu beteiligen.

<sup>3</sup> Bei Computerprogrammen, die von Universitätsangestellten in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit oder in Zusammenhang damit geschaffen werden, liegen die ausschliesslichen Verwendungsbefugnisse bei der Universität. Die Urheberin oder der Urheber ist angemessen am Gewinn zu beteiligen.<sup>15</sup>

<sup>4</sup> Die Gewinnbeteiligung wird von der Universitätsleitung festgelegt. Die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität im Zusammenhang mit der Entstehung der Erfindung oder der Schaffung des Computerprogrammes sowie weitere Kosten sind anzurechnen.<sup>14</sup>

§ 53. <sup>1</sup> Überträgt die Universität das Nutzungsrecht auf die Erfinderin oder den Erfinder, hat sie oder er auf den Einnahmen aus der Verwertung eine angemessene Abgabe zu leisten, die von der Universitätsleitung festgelegt wird. Übertragung  
des Nutzungs-  
rechts

<sup>2</sup> Dabei sind die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität im Zusammenhang mit der Entstehung der Erfindung sowie weitere Kosten zu berücksichtigen.

<sup>3</sup> Jeweils auf Ende eines Jahres sind die aus der Verwertung erzielten Einnahmen der Universitätsleitung zu melden.

## **5. Abschnitt: Urheberrechtlich geschützte Werke**

§ 54. Die Verwertungsrechte an einem urheberrechtlich geschützten Werk, das in Ausübung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen geschaffen wurde, bleiben bei der Urheberin oder beim Urheber, soweit keine anderslautenden Vereinbarungen getroffen wurden. Grundsatz

§ 55. <sup>1</sup> Wenn aus der Nutzung von urheberrechtlich geschützten Werken, welche die oder der Angestellte in Ausübung ihrer oder seiner dienstlichen Tätigkeit geschaffen hat, Nettoeinnahmen von insgesamt mehr als Fr. 30 000 pro Werk erzielt werden, entsteht eine Abgabepflicht. Abgabepflicht

<sup>2</sup> Die oder der Abgabepflichtige setzt die Universitätsleitung darüber in Kenntnis und erteilt ihr über die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität Auskunft.

§ 56. <sup>1</sup> Die Abgabe wird von der Universitätsleitung festgelegt. Höhe  
der Abgabe

<sup>2</sup> Sie beträgt in der Regel 10% der Nettoeinnahmen.

<sup>3</sup> In besonderen Fällen kann sie bis auf 30% erhöht werden.

## 6. Abschnitt: Gemeinsame Bestimmungen

Vollzug

§ 57. Die gemäss dem 4. Teil festgesetzten Abgaben werden durch die Finanzabteilung der Universität erhoben.

## 5. Teil: Besondere Rechte und Pflichten der Professorinnen und Professoren

### 1. Abschnitt: Allgemeines

Antritts-  
vorlesung

§ 58. <sup>1</sup> Die Professorinnen und Professoren sind verpflichtet, innerhalb eines Jahres nach der Aufnahme der Lehrtätigkeit eine öffentliche Antrittsvorlesung zu halten.

<sup>2</sup> Es kann darauf verzichtet werden, sofern die betroffene Person bereits einen solchen Vortrag an der Universität gehalten hat.

Lehr-  
verpflichtungen

§ 59. <sup>1</sup> Die Professorinnen und Professoren sind zur Durchführung von Lehrveranstaltungen verpflichtet.

<sup>2</sup> Die Lehrverpflichtung beträgt in der Regel

1. 6–10 Semesterwochenstunden für ordentliche Professorinnen und Professoren,
2. 4–6 Semesterwochenstunden für ausserordentliche Professorinnen und Professoren,

3.<sup>13</sup>

4. 2–4 Semesterwochenstunden für Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren.

<sup>3</sup> Abweichungen können in begründeten Fällen von der Universitätsleitung verfügt werden.

Anrechnung  
von Weiter-  
bildungs-  
tätigkeit

§ 60.<sup>12</sup> Ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren können sich mit Zustimmung der Dekanin oder des Dekans Lehrveranstaltungen im Rahmen der Weiterbildung an der Universität im Umfang von bis zu zwei Semesterwochenstunden an die Lehrverpflichtung anrechnen lassen, sofern sie nicht separat entschädigt werden.

Prüfungen  
und Gutachten

§ 61. <sup>1</sup> Die Professorinnen und Professoren sind verpflichtet, Prüfungen in ihrem Fachgebiet abzunehmen.

<sup>2</sup> Sie haben für die Begutachtung von Diplomarbeiten, Dissertationen und Habilitationsschriften in ihrem Fachgebiet zur Verfügung zu stehen und als Gutachterinnen oder Gutachter in Berufungs- und ähnlichen Verfahren mitzuwirken.

§ 62. <sup>1</sup> Die Professorinnen und Professoren übernehmen Ämter und Aufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung der Universität.

Selbst-  
verwaltung  
der Universität

<sup>2</sup> Sie sind zur Teilnahme an den Sitzungen des Senats und der Fakultät verpflichtet.

§ 63. <sup>1</sup> Die Professorinnen und Professoren haben ab dem 9. Semester im Durchschnitt alle sechs Jahre Anspruch auf ein Forschungssemester, in dem sie insbesondere von der Lehrverpflichtung entbunden sind.

Forschungs-  
semester

<sup>2</sup> . . .<sup>13</sup>

<sup>3</sup> Bei besonderer Belastung kann die Universitätsleitung auf Antrag der Fakultät die Frist verkürzen.

<sup>4</sup> In den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt ist der Bezug eines Forschungssemesters nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.<sup>14</sup>

<sup>5</sup> Die Universitätsleitung entscheidet abschliessend über die Gewährung eines Forschungssemesters.<sup>14</sup>

## 2. Abschnitt: Führungsaufgaben

§ 64. <sup>1</sup> Den Vorsteherinnen und Vorstehern und Direktorinnen und Direktoren obliegt die Organisations- und Führungsverantwortung für ihr Institut, ihre Klinik und allfällige weitere Organisationseinheiten.

Rechte und  
Pflichten der  
Vorsteherinnen  
und Vorsteher  
und Direktorin-  
nen und Direk-  
toren von  
Instituten und  
Kliniken

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt für die Medizinische Fakultät die Regelung gemäss § 6 Universitätsgesetz<sup>5</sup>.

§ 65. <sup>1</sup> Die Professorin oder der Professor ist für die Führung, Förderung und Betreuung der ihr oder ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

Führung der  
Mitarbeiter-  
innen und  
Mitarbeiter

<sup>2</sup> Sie oder er erstellt auf Grund von Stellen- und Aufgabenbeschreibungen in Absprache mit den ihr oder ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Pflichtenhefte.

## 3. Abschnitt: Altersrücktritt

§ 66. <sup>1</sup> Der Altersrücktritt erfolgt am Ende des Semesters, in dem das 65. Altersjahr vollendet wird.

Altersrücktritt

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung kann Professorinnen und Professoren nach ihrem Altersrücktritt ausnahmsweise und auf begrenzte Zeit im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses weiter beschäftigen. Sie behalten für die Dauer der Anstellung ihre bisherige akademische Stellung.<sup>11</sup>

Vorzeitiger  
Rücktritt

§ 67. <sup>1</sup> Hat sich der Staat oder die Universität an der Einkaufssumme beteiligt, ist der Altersrücktritt vor Vollendung des 65. Altersjahres in der Regel erst nach 15 tatsächlichen Dienstjahren, frühestens jedoch auf das der Vollendung des 60. Altersjahres folgende Semesterende möglich.

<sup>2</sup> Eine Professorin oder ein Professor, die oder der vor dem 65. Altersjahr zurücktreten will, hat dies der Universitätsleitung zwei Jahre im Voraus zu erklären.

## 6. Teil: Vorsorgeeinrichtung

Grundsatz

§ 68. <sup>1</sup> Das Personal der Universität ist in der Regel bei der Versicherungskasse für das Staatspersonal<sup>4</sup> zu versichern.

<sup>2</sup> In besonderen Fällen kann der Universitätsrat eine Professorin oder einen Professor von der Pflicht zum Beitritt zu dieser Vorsorgeeinrichtung befreien.

Angehörige  
des Mittelbaus

§ 69. Befristet angestellte Angehörige des Mittelbaus sind in der Regel bei der Vorsorgestiftung Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte (VSAO) zu versichern.

Professorinnen  
und Professoren  
mit Ruhe-  
gehaltsanspruch

§ 70. Der Universitätsrat beschliesst die Ruhegehaltsverordnung der Professorinnen und Professoren<sup>7</sup>, die in der Witwen-, Waisen- und Pensionskasse der Professoren (WWPK) versichert sind. Die Ruhegehaltsverordnung<sup>7</sup> bedarf der Genehmigung durch den Regierungsrat<sup>9</sup>.

## 7. Teil: Personalkommission

Aufgaben und  
Zusammen-  
setzung

§ 71. <sup>1</sup> Die Personalkommission ist

1. Konsultativorgan der Universitätsleitung in personalpolitischen Fragen,
2. Schlichtungsstelle bei Personalkonflikten.

<sup>2</sup> Sie setzt sich zusammen aus einem Mitglied der Universitätsleitung, der Leiterin oder dem Leiter der Personalabteilung sowie je zwei Vertreterinnen oder Vertretern, die an der Universität angestellt sind, aus dem Kreis folgender Personalgruppen:

1. Professorinnen und Professoren,
2. Privatdozentinnen und Privatdozenten,
3. Mittelbau,
4. administratives und technisches Personal.

§ 72. <sup>1</sup> Die Erweiterte Universitätsleitung wählt die Präsidentin oder den Präsidenten und, auf Vorschlag der Personalgruppen, die Mitglieder der Personalkommission. Die Amtsdauer beträgt zwei Jahre, Wiederwahl ist zulässig.

Wahl, Amtsdauer und Konstituierung

<sup>2</sup> Im Übrigen konstituiert sich die Personalkommission selbst.

§ 73. <sup>1</sup> Die Personalkommission kann der Universitätsleitung Massnahmen auf dem Gebiet der Personalpolitik vorschlagen.

Konsultativorgan der Universitätsleitung

<sup>2</sup> Sie berücksichtigt dabei insbesondere die Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik nach Massgabe des allgemeinen Personalrechts<sup>3</sup> und dieser Verordnung.

§ 74. Die Personalkommission kann von den Angestellten der Universität bei Arbeitskonflikten angerufen werden, insbesondere im Verhältnis

Schlichtungsstelle

1. zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden oder
2. zwischen Mitarbeitenden.

§ 75. <sup>1</sup> Die Personalkommission versucht eine unverzügliche Schlichtung des Konfliktes.

Schlichtungsverfahren

<sup>2</sup> Sie kann, wenn sämtliche Beteiligten dazu ihr Einverständnis geben, insbesondere Urkunden heranziehen und Augenscheine vornehmen sowie weitere Angestellte als Auskunftspersonen anhören.

<sup>3</sup> Im Übrigen bestimmt die Personalkommission das Verfahren.

§ 76. <sup>1</sup> Die Mitglieder der Personalkommission und sämtliche Beteiligte im Schlichtungsverfahren unterliegen der Schweigepflicht.

Schweigepflicht

<sup>2</sup> Diese Schweigepflicht besteht auch im Rahmen allfälliger ausserhalb des Schlichtungsverfahrens durchgeführter Verfahren fort.

**8. Teil: Schluss- und Übergangsbestimmungen**

Abgabe  
der Erlasse

§ 77. Die Universitätsverwaltung übergibt den Angestellten unentgeltlich die massgebenden personalrechtlichen Erlasse bei Beginn des Arbeitsverhältnisses und sorgt für die Information über Änderungen.

Bestehende  
Arbeits-  
verhältnisse

§ 78. <sup>1</sup> Diese Verordnung gilt ab Inkrafttreten für alle zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse.

<sup>2</sup> Professorinnen und Professoren mit Jahrgang 1939 und älter haben das Recht, bis zum Ende des Semesters nach Vollendung des 67. Altersjahres im Amt zu bleiben.

<sup>3</sup> Professorinnen und Professoren, die zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. August 2009 ihr 65. Altersjahr vollenden, können wählen, ob sie nach alter Regelung des Semesterbeginns, das heisst auf Ende Februar oder Ende August, oder nach neuer Regelung gemäss § 16 Abs. 2 zurücktreten möchten.<sup>14</sup>

Nebenamtliche  
Professorinnen  
und Professoren

§ 78 a.<sup>11</sup> <sup>1</sup> Während der Übergangsfrist gemäss § 84 der Universitätsordnung<sup>6</sup> gehören bisherige nebenamtliche ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren weiterhin zum Lehrkörper der Universität. Sie haben Sitz und Stimme in der Fakultätsversammlung.

<sup>2</sup> In dieser Funktion sind sie nicht an der Universität angestellt, unterstehen jedoch denselben Kündigungsbestimmungen wie die angestellten Professorinnen und Professoren.

<sup>3</sup> Für ihre Lehrtätigkeit erhalten sie eine Entschädigung, die vom Universitätsrat festgelegt wird. Die Entschädigung ist bei der Versicherungskasse für das Staatspersonal nicht versichert.

<sup>4</sup> Sie sind zur Durchführung von Lehrveranstaltungen in der Regel von 2 bis 4 Semesterwochenstunden verpflichtet.

<sup>5</sup> Sie haben ab dem 9. Semester im Durchschnitt alle sechs Jahre für begründete Weiterbildungs- und Forschungsvorhaben Anspruch auf ein vorlesungsfreies Semester. Die Entschädigung für die ausgefallene Lehrtätigkeit richtet sich nach der durchschnittlichen Semesterentschädigung in den vorangegangenen zwei Jahren.

Unbefristet  
angestellte  
Ober-  
assistierende

§ 79. <sup>1</sup> Die Fakultäten entscheiden auf Antrag des Instituts innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieser Verordnung, ob die bisher unbefristet angestellten Oberassistenten als unbefristet angestellte Inhaberinnen und Inhaber von wissenschaftlichen Stabsstellen oder als befristet oder unbefristet angestellte Oberassistenten weiterbeschäftigt werden sollen.

<sup>2</sup> Der neue Status der vor Inkrafttreten dieser Verordnung un-  
befristet angestellten Oberassistenten bewirkt keine Änderung der  
Stellenpläne.

§ 80. Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch den Re- Inkrafttreten  
gierungsrat<sup>9</sup> am 1. Januar 2000 in Kraft.

---

<sup>1</sup> [OS 55.541](#).

<sup>2</sup> [LS 177.10](#).

<sup>3</sup> [LS 177.10](#); [LS 177.11](#); [LS 177.111](#).

<sup>4</sup> [LS 177.21](#).

<sup>5</sup> [LS 415.11](#).

<sup>6</sup> [LS 415.111](#).

<sup>7</sup> [LS 415.22](#).

<sup>8</sup> [LS 415.437](#).

<sup>9</sup> Vom Regierungsrat am 17. November 1999 genehmigt.

<sup>10</sup> Eingefügt durch URB vom 30. Oktober 2000 ([OS 56.371](#)). In Kraft seit  
1. Januar 2001.

<sup>11</sup> Eingefügt durch URB vom 7. Juli 2003 ([OS 58.189](#)). In Kraft seit 1. September  
2003.

<sup>12</sup> Fassung gemäss URB vom 7. Juli 2003 ([OS 58.189](#)). In Kraft seit 1. September  
2003.

<sup>13</sup> Aufgehoben durch URB vom 7. Juli 2003 ([OS 58.189](#)). In Kraft seit 1. Sep-  
tember 2003.

<sup>14</sup> Eingefügt durch URB vom 17. September 2007 ([OS 62.558](#)). In Kraft seit  
1. Januar 2008.

<sup>15</sup> Fassung gemäss URB vom 17. September 2007 ([OS 62.558](#)). In Kraft seit  
1. Januar 2008.