

Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH)

(vom 29. September 2014)^{1,2}

Der Universitätsrat,

gestützt auf § 11 Abs. 2 des Universitätsgesetzes (UniG) vom 15. März 1998⁵,

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeines

§ 1. ¹ Dieser Verordnung untersteht das Personal der Universität im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis. Geltungsbereich

² Für die externen Lehrpersonen gemäss § 17 der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (UniO)⁶, deren Tätigkeit dem Privatrecht unterliegt, gelten §§ 8 Abs. 2, 17, 24 und 72–77 dieser Verordnung.¹⁴

§ 2.¹² Soweit die UniO und diese Verordnung keine abweichenden Regelungen treffen, ist das allgemeine kantonale Personalrecht anwendbar. Verhältnis zum
allgemeinen
Personalrecht

§ 3. ¹ Überträgt das Personalrecht des Kantons Zürich die Zuständigkeit den Direktionen oder der Staatskanzlei, ist die Universitätsleitung zuständig. Zuständigkeiten
a. Im
Allgemeinen

² Universitätsrat und Universitätsleitung können im Rahmen des Gesetzes ihre Zuständigkeiten ganz oder teilweise an ihnen nachgeordnete Stellen delegieren.

§ 4.¹⁴ Der Universitätsrat beschliesst über: b. Universitäts-
rat

- a. Ernennung, Beförderung, Entlassung und Rücktritt von
 1. Mitgliedern der Universitätsleitung, ausser von Verwaltungsdirektorinnen und -direktoren,
 2. Professorinnen und Professoren, ausser von Assistenzprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track sowie von Förderungsprofessorinnen und -professoren,
- b. Verlängerung oder Aufhebung der Befristung von Professuren ad personam,
- c. Verlängerung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track.

- c. Universitätsleitung
- § 5.¹⁴ ¹ Die Universitätsleitung stellt das Universitätspersonal an.
- ² Sie stimmt mit der Dekanin oder dem Dekan der zuständigen Fakultät die Anstellungsbedingungen der vom Universitätsrat zu ernennenden Professorinnen und Professoren ab.
- ³ Sie beschliesst über die Ernennung und Entlassung von Assistenzprofessorinnen und -professoren ohne Tenure Track und von Förderungsprofessorinnen und -professoren sowie über die Verlängerung dieser Professuren.
- ⁴ Sie ernennt die Vorsteherinnen und Vorsteher von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten auf Antrag der Fakultäten. Die Ernennung erfolgt in der Regel befristet auf vier Jahre. Sie kann verlängert werden.
- Stellenbudget
- § 6. ¹ Die Universitätsleitung setzt für die universitären Einheiten das Stellenbudget fest. Dieses enthält die Anzahl der Stellen geordnet nach den folgenden Kategorien:¹⁴
- a. Professuren,
 - b. Mittelbau,
 - c. administratives und technisches Personal.
- ² Die Anstellungen erfolgen in der Regel gemäss den Richtpositionen und Lohnklassen.
- 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.
- Sozialplan und Abfindung
- § 7. ¹ Bei Kündigungen infolge Stellenabbaus legt der Universitätsrat unter Beizug der Personalverbände den Sozialplan fest.
- ² Die Abfindung gemäss § 26 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG)³ wird festgesetzt:¹⁴
- 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.

2. Abschnitt: Das Arbeitsverhältnis

§ 8.¹⁴ ¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung oder in besonderen Fällen durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet. Rechtsnatur

² Ein besonderer Fall liegt insbesondere vor bei Doppelanstellungen an Spitälern und der Universität oder anderen Institutionen aus Forschung und Lehre und der Universität.

³ Der öffentlich-rechtliche Vertrag kann hinsichtlich des Lohnes, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom allgemeinen kantonalen Personalrecht oder von dieser Verordnung abweichen.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann gemäss § 11 Abs.2 UniG⁵ auch durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet werden.

§ 9. ¹ Das Arbeitsverhältnis wird befristet oder unbefristet begründet. Grundsatz

² Jedes Arbeitsverhältnis ist kündbar.

§ 10. 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. Befristete Arbeitsverhältnisse

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.¹⁴ a. Im Allgemeinen

§ 11.¹⁴ ¹ Die Arbeitsverhältnisse von Professorinnen und Professoren ad personam werden in der Regel auf sechs Jahre befristet. b. Professorinnen und Professoren ad personam

² Eine Verlängerung ist mehrmals möglich. Sie erfolgt in der Regel um sechs Jahre.

³ Eine Befristung kann aufgehoben werden.

§ 12. ¹ Arbeitsverhältnisse von Assistenzprofessorinnen und -professoren sind auf drei Jahre befristet. Sie können um ein bis drei Jahre verlängert werden. c. Assistenzprofessorinnen und -professoren

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.¹⁴

- d. Förderungsprofessorinnen und -professoren § 13.¹⁴ Arbeitsverhältnisse von Förderungsprofessorinnen und -professoren sind befristet. Die Dauer der Anstellung richtet sich nach dem Förderungsprojekt.
- e. Gastprofessorinnen und -professoren § 14.¹⁴ ¹ Arbeitsverhältnisse von Gastprofessorinnen und -professoren dauern mindestens einen Monat und höchstens ein Jahr. In begründeten Fällen sind Verlängerungen möglich.
² In begründeten Fällen kann Gastprofessorinnen und -professoren ein privatrechtlicher Auftrag erteilt werden.
- f. Qualifikationsstellen im Mittelbau § 15.¹⁴ 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.
² Arbeitsverhältnisse von Postdoktorierenden sind auf höchstens drei Jahre befristet. Sie können bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren verlängert werden.
³ Arbeitsverhältnisse von Oberassistierenden 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.
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.
⁵ Die Fakultäten regeln die Einzelheiten, insbesondere bezüglich des Beschäftigungsgrades, unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse in ihrem Bereich.
- g. Hilfsassistierende § 16. Studierende, die Hilfsarbeiten für Professorinnen und Professoren, Institute oder Fakultäten ausführen, werden befristet angestellt.
- Externe Lehrpersonen § 17.¹⁴ ¹ Die Lehrtätigkeit von externen Lehrpersonen gemäss § 17 UniO erfolgt in der Regel im Rahmen einer befristeten oder unbefristeten privatrechtlichen Anstellung.
² Der Universitätsrat erlässt ein Reglement, in dem Einzelheiten der privatrechtlichen Anstellung geregelt werden.
³ In Ausnahmefällen können privatrechtliche Aufträge oder Entsendungsvereinbarungen vorgesehen werden.

§ 18. Für Professorinnen und Professoren besteht keine Probezeit.

Sonderregelungen für Professorinnen und Professoren
a. Probezeit

§ 19.¹⁴ ¹ Arbeitsverhältnisse von Professorinnen und Professoren können auf das Ende eines akademischen Semesters (31. Januar und 31. Juli) gekündigt werden.

b. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

² Die Kündigungsfrist beträgt ein Jahr.

³ Assistenzprofessorinnen und -professoren haben das Recht, die Universität ohne Kündigungsfrist auf Ende eines akademischen Semesters zu verlassen.

⁴ Bei Professorinnen und Professoren, deren Ernennung mit einer Anstellung an einem universitären Vertragsspital verknüpft wurde, bildet die Auflösung des Arbeitsverhältnisses am universitären Vertragsspital einen sachlich zureichenden Grund im Sinne von § 18 Abs. 2 PG für eine Kündigung der Anstellung an der Universität.

§ 20. ¹ Universitätspersonal kann von dem für die Anstellung zuständigen Organ versetzt werden, wenn¹⁴

Versetzung

- a. es der Betrieb oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert und
- b. die Versetzung zumutbar ist.

² Die Versetzung von Professorinnen und Professoren ist nur zumutbar, wenn sie innerhalb des Lehrgebietes erfolgt.

³ Eine tiefere LohnEinstufung als Folge der Versetzung wird erst nach Ablauf der regulären Kündigungsfrist wirksam.

3. Abschnitt: Rechte und Pflichten des Universitätspersonals und der externen Lehrpersonen¹²

A. Lohn

§ 21. Die lohnmassige Einreihung des Personals der Universität richtet sich nach den Grundsätzen und nach dem Lohnsystem des allgemeinen Personalrechts. In besonderen Fällen kann davon abgewichen werden.

Grundsatz

§ 22. Die Rektorin oder der Rektor wird in die Lohnklasse 29 eingereiht. Der Universitätsrat legt die Funktionszulage fest.

Rektorin oder Rektor

415.21

Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH)

Professorinnen
und
Professoren¹²

§ 23.¹⁴ 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. Förderungprofessorinnen und -professoren: Lohnklasse 24.

² Die Universitätsleitung beschliesst in Absprache mit der Dekanin oder dem Dekan über die individuellen Lohnerhöhungen von Professorinnen und Professoren innerhalb der Lohnklasse.

³ Der Universitätsrat regelt die Funktionszulagen insbesondere für

- a. die der Professorenschaft angehörenden Mitglieder der Universitätsleitung,
- b. die Dekaninnen und Dekane sowie die Prodekaninnen und Prodekane,
- c. die Vorsteherinnen und Vorsteher von Instituten, Kliniken und weiteren Organisationseinheiten.

⁴ Für die Medizinische Fakultät bleibt die Verordnung über die Forschung und Lehre der Universität im Gesundheitsbereich vom 16. April 2003⁸ vorbehalten.

Externe
Lehrpersonen

§ 24.¹⁴ Der Universitätsrat legt die Ansätze für die Entlohnung der externen Lehrpersonen fest.

Gastprofessorinnen
und
-professoren

§ 25.¹⁴ Gastprofessorinnen und -professoren werden in der Regel gemäss Lohnklasse 24 entlohnt.

Mittelbau
a. Ober-
assistierende

§ 26. Oberassistierende werden in die Lohnklassen 19–22 eingereiht.

b. Post-
doktorierende

§ 27. Postdoktorierende werden in Lohnklasse 18 eingereiht.

c. Assistierende

§ 28.¹⁴ Assistierende mit einem Lizentiats-, Diplom-, Masterabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss werden in Lohnklasse 17 eingereiht.

d. Doktorierende

§ 29. Für Doktorierende, die von der Universität angestellt sind, gelten die Entschädigungsansätze des Schweizerischen Nationalfonds.

e. Wissenschaftliche
Abteilungs-
leitende und
Mitarbeitende

§ 30. ¹ Wissenschaftliche Abteilungsleitende werden in die Lohnklassen 21–23 eingereiht.

² Wissenschaftliche Mitarbeitende werden eingereiht:¹⁴

- a. mit einem Bachelorabschluss in die Lohnklasse 16–20,
- b. mit einem Lizentiats-, Diplom-, Masterabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss in die Lohnklassen 17–20.

§ 31. Hilfsassistierende werden in Lohnklasse 10 eingereiht. Verfügen sie über einen Bachelorabschluss, werden sie in Lohnklasse 13 eingereiht. Hilfsassistierende

§ 32. ¹ Die Einreihung des Universitätspersonals erfolgt durch die Universitätsleitung. Zuständigkeit für die Einreihung

² Die Einreihung der Rektorin oder des Rektors sowie der Verwaltungsdirektorinnen und -direktoren erfolgt durch den Universitätsrat.¹⁴

§ 32 a.¹¹ ¹ Der Universitätsrat regelt die Entschädigung für die Leistung von Pikettdienst. Die Ansätze können von den Vorgaben nach § 133 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO)⁴ abweichen. Pikettdienst

² Die Universitätsleitung legt fest, wer innerhalb der Universität befugt ist, Pikettdienst im Sinne von § 133 Abs. 2 VVO anzuordnen.

B. Übrige Rechte und Pflichten des Universitätspersonals

§ 32 b.¹³ Die Angestellten sind für die sorgfältige Verwendung der ihnen zugeteilten Mittel verantwortlich. Sorgfältige Mittelverwendung

§ 33.¹⁴ ¹ Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Mittelbaus sind nicht zur Führung einer persönlichen Zeitbuchhaltung gemäss § 129 Abs. 1 VVO⁴ verpflichtet. Zeitbuchhaltung

² Sie haben nur dann Anspruch auf nicht bezogene Ferienguthaben oder Kompensation eines positiven Arbeitszeitsaldos, wenn sie eine persönliche Zeitbuchhaltung führen.

§ 34. ¹ Die Erweiterte Universitätsleitung erlässt Richtlinien über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen. Rahmenpflichtenheft für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen

² Jede Fakultät erlässt ein ihren Bedürfnissen entsprechendes Rahmenpflichtenheft. Dieses ist der Erweiterten Universitätsleitung zur Genehmigung vorzulegen.

³ Die Fakultäten bestimmen das für die Koordination der Rahmenpflichtenhefte verantwortliche Organ.

§§ 35 und 36.¹⁵

c. Vernehmlassungen

§ 37.¹⁴ Den Standesorganisationen, der Personalkommission und den universitären Personalverbänden steht vor dem Erlass und der Änderung von personalrechtlichen Bestimmungen das Recht auf Vernehmlassung zu.

Beurteilung des Personals

§ 38. ¹ Die oder der Vorgesetzte führt mit den ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Regel einmal jährlich ein Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch.¹⁴

² Die oder der Vorgesetzte erstellt die Arbeitszeugnisse der ihr oder ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

³ Die Beurteilung der Professorinnen und Professoren richtet sich nach § 50.

Privatrechtliche Wiederanstellung nach Erreichen der Altersgrenze

§ 38 a.¹³ ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nach Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c Abs. 1 PG in Ausnahmefällen befristet wiederangestellt werden. Es besteht kein Anspruch auf Wiederanstellung.

² Spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze prüft die oder der Vorgesetzte im Interesse einer geordneten Nachfolge mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Möglichkeit einer Wiederanstellung. Der Entscheid orientiert sich an den betrieblichen Erfordernissen.

³ Die Wiederanstellung erfolgt durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Sie begründet ein neues Arbeitsverhältnis mit Verlängerungsmöglichkeit.

⁴ Die Wiederanstellung begründet keinen Anspruch auf Versicherung in einer Vorsorgeeinrichtung.

⁵ Für Professorinnen und Professoren gilt § 51 a. Für externe Lehrpersonen gilt § 17.

⁶ Die Universitätsleitung regelt die Einzelheiten.

Schutz vor sexueller Belästigung

§ 39.¹⁴ ¹ Die Universität sorgt durch geeignete präventive Massnahmen für den Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung.

^{1bis} Sie stellt sicher, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.

² Die Universitätsleitung erlässt ein Reglement über den Schutz vor sexueller Belästigung.

Abgabe von Erlassen

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

C. Besondere Rechte und Pflichten der Professorinnen und Professoren

§ 41. ¹ Professorinnen und Professoren halten innerhalb eines Jahres nach der Aufnahme der Lehrtätigkeit eine öffentliche Antrittsvorlesung.

Antrittsvorlesung

² Sie können von der Universitätsleitung von dieser Verpflichtung entbunden werden, wenn sie bereits einen öffentlichen Vortrag an der Universität gehalten haben.

§ 42. ¹ Professorinnen und Professoren führen Lehrveranstaltungen durch.

Lehrverpflichtung

² Die Lehrverpflichtung beträgt in der Regel

- a. 6–10 Semesterwochenstunden für ordentliche Professorinnen und Professoren,
- b. 4–6 Semesterwochenstunden für ausserordentliche Professorinnen und Professoren,
- c. 2–4 Semesterwochenstunden für Assistenzprofessorinnen und -professoren sowie für Förderungsprofessorinnen und -professoren.

³ Die Universitätsleitung kann in begründeten Fällen Abweichungen verfügen.

§ 43.¹⁴ Die Fakultät legt für Gastprofessorinnen und -professoren die individuelle Lehrverpflichtung fest. Sie kann weitere Pflichten in einem Pflichtenheft festlegen.

Gastprofessorinnen und -professoren

§ 44. Lehrveranstaltungen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten der Universität werden ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren im Umfang von bis zu zwei Semesterwochenstunden an die Lehrverpflichtung angerechnet, wenn:

Anrechnung von Tätigkeit im Rahmen der Weiterbildung

- a. sie nicht separat entschädigt werden und
- b. die Dekanin oder der Dekan zustimmt.

§ 45. ¹ Professorinnen und Professoren nehmen Prüfungen in ihrem Fachgebiet ab.

Prüfungen und Gutachten

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.¹⁴

§ 46. ¹ Professorinnen und Professoren übernehmen Ämter und Aufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung der Universität.

Selbstverwaltung der Universität

² Sie nehmen an den Sitzungen des Senats und der Fakultät teil.

415.21

Forschungs-
semester

§ 47.¹⁴ ¹ Professorinnen und Professoren haben durchschnittlich jedes neunte Semester Anspruch auf ein Forschungssemester. Im Forschungssemester sind sie insbesondere von der Lehrverpflichtung entbunden.

² In den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt besteht kein Anspruch auf Bezug eines Forschungssemesters.

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.

Führungsaufgaben
a. Im
Allgemeinen

§ 48. ¹ Die Vorsteherinnen und Vorsteher sind für die Führung ihrer Organisationseinheit verantwortlich.¹⁴

² Für die Medizinische Fakultät bleiben abweichende Regelungen gestützt auf § 6 UniG vorbehalten.

b. Führung der
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

§ 49.¹⁴ ¹ Professorinnen und Professoren sind für die Führung, Förderung und Betreuung der ihnen direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

² Sie erstellen in Absprache mit den ihnen direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Stellenbeschreibungen oder Pflichtenhefte. Sie passen die Stellenbeschreibungen und Pflichtenhefte bei Bedarf an, insbesondere wenn sich bestehende Aufgaben wesentlich verändern oder neue wesentliche Aufgaben dazukommen. Bei Inhaberinnen und Inhabern von Qualifikationsstellen beachten sie das Rahmenpflichtenheft der Fakultät.

Beurteilung der
Professorinnen
und Professoren

§ 50. ¹ Die Beurteilung der Professorinnen und Professoren erfolgt durch die Universitätsleitung in Absprache mit der Dekanin oder dem Dekan.

² Die Universitätsleitung regelt die Einzelheiten. Die Regelung unterliegt der Genehmigung durch den Universitätsrat.¹⁴

Altersrücktritt
a. Im
Allgemeinen

§ 51.¹⁴ Der Altersrücktritt von Professorinnen und Professoren richtet sich nach § 24 c Abs. 1 PG.

b. Privatrechtliche
Wiederanstellung
nach Erreichen der
Altersgrenze

§ 51 a.¹³ ¹ Die Universitätsleitung kann Professorinnen und Professoren nach Erreichen der Altersgrenze gemäss § 24 c Abs. 1 PG in Ausnahmefällen befristet wiederanstellen. Die Wiederanstellung erfolgt durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Sie begründet ein neues Arbeitsverhältnis.

² Beim Entscheid ist den Interessen des akademischen Nachwuchses und dessen Förderung angemessen Rechnung zu tragen.

³ Spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze führt die Dekanin oder der Dekan mit der Professorin oder dem Professor ein Gespräch über den Zeitpunkt des Altersrücktritts. Professorinnen und Professoren können einen Antrag auf Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt stellen.

⁴ Es besteht kein Anspruch auf eine Wiederanstellung.

⁵ Der Anstellungsvertrag ist auf höchstens fünf Jahre zu befristen. Verlängerungen sind möglich.

⁶ Professorinnen und Professoren behalten für die Dauer der Wiederanstellung ihre bisherige akademische Stellung.

⁷ Die Wiederanstellung begründet keinen Anspruch auf Versicherung in einer Vorsorgeeinrichtung.

⁸ Die Universitätsleitung regelt die Einzelheiten.

§ 52. ¹ Hat sich der Kanton oder die Universität an der Einkaufssumme beteiligt, ist der Altersrücktritt vor Vollendung des 65. Altersjahres in der Regel erst nach 15 tatsächlichen Dienstjahren möglich, frühestens auf das der Vollendung des 60. Altersjahres folgende Semesterende.

b. Vorzeitiger Rücktritt

² Wer vor dem 65. Altersjahr zurücktreten will, teilt dies der Universitätsleitung zwei Jahre im Voraus mit.

4. Abschnitt: Nebenbeschäftigungen, Erfindungen und urheberrechtlich geschützte Werke

A. Grundsatz

§ 53. ¹ Die Universität anerkennt die Bedeutung von universitätsnahen Nebenbeschäftigungen und von praxisbezogener Zusammenarbeit des Universitätspersonals mit Dritten.

² Sie unterstützt die Entwicklung und Verwertung von Erfindungen und setzt sich für den Schutz des geistigen Eigentums ein.

³ Die Universitätsleitung erlässt ein Reglement zu den Nebenbeschäftigungen von Professorinnen und Professoren.

B. Nebenbeschäftigungen

Begriff	<p>§ 54. ¹ Nebenbeschäftigungen sind Tätigkeiten, die von Angestellten der Universität im eigenen Namen, ausserhalb ihrer universitären Aufgaben und in der Regel gegen Entgelt erbracht werden.</p> <p>² Als Nebenbeschäftigungen gelten insbesondere Beratungstätigkeiten, auswärtige Lehrtätigkeiten, Verwaltungsratsmandate, die Übernahme von Geschäftsleitungen sowie die Erbringung anderer Dienstleistungen oder arbeitsvertraglicher Leistungen.¹⁴</p>
Geltungsbereich	<p>§ 55. ¹ §§ 53–61 gelten für das wissenschaftliche Universitätspersonal mit einem vollen Pensum. Vorbehalten bleiben besondere Bestimmungen im Medizinalbereich.</p> <p>² Für wissenschaftliches Universitätspersonal mit einem Teilpensum gelten § 56 Abs. 1 lit. a–d. Die übrigen Bestimmungen dieses Abschnitts gelten nur, sofern</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal der Universität beansprucht werden, b. Verwaltungsratsmandate oder Geschäftsleitungen übernommen werden.
Zulässigkeit	<p>§ 56. ¹ Nebenbeschäftigungen sind zulässig, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die universitäre Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen, b. mit der Stellung an der Universität vereinbar sind, c. die Universität nicht direkt konkurrenzieren, d. die Interessen der Universität und ihre Rechte als Arbeitgeberin sowie die Interessen der Universitätsangehörigen nicht beeinträchtigen, e. im Jahresmittel einen Tag je Kalenderwoche nicht überschreiten. <p>² Die Universitätsleitung kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.</p>
Bewilligungspflicht ¹⁴	<p>§ 57. ¹ Für die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist eine Bewilligung der Universitätsleitung einzuholen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. wenn Zweifel an der Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung bestehen, b. wenn Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal der Universität beansprucht werden, c. für Verwaltungsratsmandate oder Geschäftsleitungen. <p>² Die Bewilligung kann mit der Auflage zur Reduktion des Beschäftigungsgrades verbunden werden.</p>

§ 58. Die Universitätsleitung kann die Bewilligung entziehen, wenn die Voraussetzungen für ihre Erteilung dahinfallen oder wenn im Bewilligungsgesuch unzutreffende Angaben gemacht wurden.

Entzug der
Bewilligung

§ 59. ¹ Das Bewilligungsgesuch ist rechtzeitig vor Beginn der Nebenbeschäftigung einzureichen.

Bewilligungs-
gesuch

² Es gibt Auskunft über

- a. die Art der Nebenbeschäftigung,
- b. die mutmassliche zeitliche Belastung,
- c. die voraussichtlichen Bruttoeinnahmen,
- d. den Umfang der Inanspruchnahme der Infrastruktur der Universität,
- e. weitere Kosten für die Universität.

§ 60. ¹ Wer eine Nebenbeschäftigung ausübt, ist gegenüber der Universität in der Regel abgabepflichtig.

Abgabepflicht

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.

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.

§ 61. ¹ Eine Nebenbeschäftigung einer Professorin oder eines Professors ist bewilligungspflichtig, wenn

Ergänzende
Bestimmungen
für Professorin-
nen und Profes-
soren

- a. die Summe der Nebenbeschäftigungen im Durchschnitt eines Jahres mehr als einen halben Tag je Kalenderwoche beansprucht,
- b. aus jeweils einer Nebenbeschäftigung und damit zusammenhängenden finanziellen Beteiligungen der Professorin oder dem Professor voraussichtlich Nettoeinnahmen von mehr als Fr. 50 000 zufließen.

² Professorinnen und Professoren legen der Universitätsleitung auf Ende jedes Kalenderjahres dar:

- a. die Ausübung und den Umfang von Nebenbeschäftigungen,
- b. die Beanspruchung der Infrastruktur und des Personals der Universität,
- c. die erzielten Einnahmen.

³ Die Universitätsleitung regelt die Einzelheiten.¹⁴

C. Privatärztliche Tätigkeit von Zahnärztinnen und ZahnärztenBewilligungs-
pflicht¹³

§ 62. ¹ Die Universitätsleitung kann Professorinnen und Professoren die Bewilligung erteilen, innerhalb des Zentrums für Zahnmedizin Patientinnen und Patienten auf eigene Rechnung zu behandeln.

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.

³ Im Übrigen gilt die Verordnung über das Zentrum für Zahnmedizin der Universität Zürich vom 28. Juni 2010¹⁰.

D. ErfindungenEigentum und
Gewinn-
beteiligung

§ 63. ¹ Erfindungen, die Universitätsangestellte in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit machen, stehen im Eigentum der Universität. In Forschungsaufträgen getroffene Vereinbarungen bleiben vorbehalten.

² Die Erfinderin oder der Erfinder ist angemessen am Gewinn zu beteiligen.

³ Schaffen Universitätsangestellte Computerprogramme in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit oder in Zusammenhang damit, liegen die ausschliesslichen Verwendungsbefugnisse bei der Universität. Die Urheberin oder der Urheber ist angemessen am Gewinn zu beteiligen.

⁴ Die Universitätsleitung legt die Gewinnbeteiligung fest. Sie berücksichtigt dabei die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität im Zusammenhang mit der Entstehung der Erfindung oder der Schaffung des Computerprogrammes und rechnet die weiteren Kosten an.

Übertragung
des Nutzungs-
rechts

§ 64. ¹ Die Universitätsleitung kann das Nutzungsrecht gegen eine angemessene Entschädigung auf die Erfinderin oder den Erfinder übertragen.

² Sie berücksichtigt bei der Bemessung der Entschädigung die Höhe der Einnahmen aus der Verwertung, die Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Universität sowie die weiteren Kosten im Zusammenhang mit der Entstehung der Erfindung.

³ Die Erfinderin oder der Erfinder meldet der Universitätsleitung auf Ende eines Jahres die aus der Verwertung erzielten Einnahmen.

E. Urheberrechtlich geschützte Werke

§ 65.¹⁴ 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. Grundsatz

§ 66. ¹ Übersteigen die Nettoeinnahmen eines Werks gemäss § 65 Fr. 30 000, hat die Universität Anspruch auf eine Abgabe. Abgabepflicht

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.

§ 67. ¹ Die Universitätsleitung legt die Abgabe fest. Höhe der Abgabe

² Diese beträgt in der Regel 10% der Nettoeinnahmen. Sie kann in besonderen Fällen bis auf 30% der Nettoeinnahmen erhöht werden.

F. Vollzug

§ 68. Die Abteilung Finanzen der Universität erhebt die von der Universitätsleitung festgesetzten Abgaben.

5. Abschnitt: Vorsorgeeinrichtung

§ 69.¹⁴ Das Personal der Universität wird bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich (BVK) versichert. Grundsatz

§ 70.¹⁴ ¹ Die Bewilligung von Ausnahmen von der Beitrittspflicht zur BVK für einzelne Personengruppen richtet sich nach dem Vorsorgereglement der BVK. Ausnahmen

² Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen, Hilfsassistierende, Assistenz- und Oberärztinnen sowie Assistenz- und Oberärzte werden bei der Vorsorgestiftung Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) versichert.

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 gesamthaft bei der BVK versichert werden. Im umgekehrten Fall kann die Versicherung gesamthaft bei der VSAO erfolgen.

Professorinnen
und Professoren
mit Ruhegehalts-
anspruch

§ 71. ¹ Der Universitätsrat beschliesst die Ruhegehaltsverordnung der Professorinnen und Professoren, die bei der Witwen-, Waisen- und Pensionskasse der Professoren versichert sind.

² Die Ruhegehaltsverordnung bedarf der Genehmigung durch den Regierungsrat.

6. Abschnitt: Personalkommission sowie Beratungs- und Schlichtungsstelle¹⁴

Personal-
kommission
a. Aufgaben

§ 72.¹⁴ ¹ Die Personalkommission berät die Universitätsleitung in personalstrategischen und personalpolitischen Fragen.

² Sie berücksichtigt dabei insbesondere die Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik nach Massgabe des allgemeinen kantonalen Personalrechts.

³ Die Personalkommission kann über das zuständige Mitglied der Universitätsleitung Anträge einreichen.

⁴ Die Universitätsleitung informiert die Personalkommission frühzeitig über Geschäfte, die personalpolitisch oder personalstrategisch von Bedeutung sind.

b. Zusammen-
setzung

§ 73.¹⁴ Die Personalkommission setzt sich zusammen aus:

- a. einer Vertreterin oder einem Vertreter der Professorenschaft,
- b. je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Stände des wissenschaftlichen Nachwuchses, der fortgeschrittenen Forschenden und Lehrenden sowie des administrativen und technischen Personals,
- c. je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Abteilungen Personal und Professuren,
- d. einer Vertreterin oder einem Vertreter des zuständigen Mitglieds der Universitätsleitung mit beratender Stimme.

c. Bestellung,
Amtdauer,
Ersatz und
Stellvertretung

§ 74.¹⁴ ¹ Die Wahl der Vertretung der Professorinnen und Professoren gemäss § 73 lit. a erfolgt durch die Angehörigen der Professorenschaft im Senat.

² Die Wahl der Vertretung der Stände gemäss § 73 lit. b richtet sich nach dem Reglement für die Wahl der Delegierten der Stände in die Organe und weitere Gremien der Universität Zürich (Wahlreglement) vom 3. Dezember 2019⁷.

³ Die Vertreterinnen und Vertreter gemäss § 73 lit. c und d werden durch die Leitung ihrer Einheiten ernannt.

⁴ Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied gewählt oder ernannt. Dieses ersetzt das ordentliche Mitglied im Fall eines vorzeitigen Rücktritts und übernimmt bei einer vorübergehenden Verhinderung dessen Stellvertretung.

⁵ Die Amtsdauer beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

§ 74 a.¹³ Die Vertreterin oder der Vertreter der Professorenschaft hat den Vorsitz. d. Vorsitz

§ 74 b.¹³ Die Universitätsleitung erlässt eine Geschäftsordnung. e. Geschäftsordnung

§ 75.¹⁴ ¹ Die Universitätsleitung setzt eine Beratungs- und Schlichtungsstelle für die Mitarbeitenden der Universität ein. Die Beratungs- und Schlichtungsstelle ist administrativ der Universitätsleitung zugeordnet. Beratungs- und Schlichtungsstelle
a. Zweck

² Die Beratungs- und Schlichtungsstelle dient der Unterstützung bei arbeitsbezogenen Problemen sowie der Lösung von arbeitsbezogenen Konflikten.

³ Die Inanspruchnahme der Beratungs- und Schlichtungsstelle ist freiwillig.

§ 76.¹⁴ Die Beratungs- und Schlichtungsstelle wird von Fachpersonen aus den Bereichen Psychologie und Recht geführt. b. Zusammensetzung

§ 76 a.¹³ ¹ Die Fachpersonen haben insbesondere folgende Aufgaben: c. Aufgaben

- a. Sie beraten die betroffenen Personen im Hinblick auf die Lösung des arbeitsbezogenen Konflikts.
- b. Sie führen mit dem Einverständnis aller beteiligten Personen eine Mediation oder eine andere lösungsorientierte Konfliktbearbeitung durch.
- c. Sie informieren die ratsuchenden Personen situationsgerecht über die für ihre Fragen zuständigen Stellen.
- d. Sie pflegen unter Beachtung der beruflichen Schweigepflicht Kontakt mit internen und externen Fachstellen.

² Die Fachpersonen sind in der Ausübung ihrer Tätigkeiten unabhängig.

³ Sie haben keine Weisungsbefugnis.

⁴ Die Beratungs- und Schlichtungsstelle erstattet der Universitätsleitung jährlich in anonymisierter Form Bericht über ihre Tätigkeit.

§ 77.¹⁴ Die Fachpersonen unterliegen dem Amtsgeheimnis. Vorbehalten bleiben berufliche Schweigepflichten. d. Schweigepflicht

e. Geschäfts-
ordnung

§ 77 a.¹³ Die Universitätsleitung erlässt eine Geschäftsordnung.

7. Abschnitt: Übergangsbestimmung

Hilfs-
assistierende¹³

§ 78. Hilfsassistierende, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung in die Lohnklasse 15 eingereiht sind, verbleiben in dieser Lohnklasse bis zum Ablauf ihrer befristeten Anstellung.

Übergangsbestimmung zur Änderung vom 24. August 2020 ([OS 75, 581](#))

Zeitpunkt des
Anspruchs auf
ein Forschungs-
semester
gemäss § 47

§ 79. ¹ Für Professorinnen und Professoren, die ein reguläres Forschungssemester innerhalb der letzten acht Semester vor Inkrafttreten von § 47 bezogen haben oder in diesem Zeitraum ernannt worden sind, findet die Frist gemäss § 47 unmittelbar Anwendung. Sie haben im neunten Semester nach ihrem letzten Forschungssemester bzw. nach ihrem Stellenantritt Anspruch auf ein reguläres Forschungssemester.

² Ansprüche auf noch nicht bezogene Forschungssemester bleiben bestehen. Abs. 1 ist nicht anwendbar.

¹ [OS 70, 67](#); Begründung siehe [ABl 2015-01-30](#). Vom Regierungsrat genehmigt am 11. März 2015.

² Inkrafttreten: 1. April 2015.

³ [LS 177.10](#).

⁴ [LS 177.111](#).

⁵ [LS 415.11](#).

⁶ [LS 415.111](#).

⁷ [LS 415.111.2](#).

⁸ [LS 415.16](#).

⁹ [LS 415.211](#).

¹⁰ [LS 415.437](#).

¹¹ Eingefügt durch URB vom 29. August 2016 ([OS 72.2](#); [ABl 2016-09-16](#)). In Kraft seit 1. August 2017.

¹² Fassung gemäss URB vom 29. August 2016 ([OS 72.2](#); [ABl 2016-09-16](#)). In Kraft seit 1. August 2017.

¹³ Eingefügt durch URB vom 24. August 2020 ([OS 75.581](#); [ABl 2020-10-23](#)). In Kraft seit 1. Januar 2021.

¹⁴ Fassung gemäss URB vom 24. August 2020 ([OS 75.581](#); [ABl 2020-10-23](#)). In Kraft seit 1. Januar 2021.

¹⁵ Aufgehoben durch URB vom 24. August 2020 ([OS 75.581](#); [ABl 2020-10-23](#)). In Kraft seit 1. Januar 2021.