

Reglement über die Lehranstellungen von externen Lehrpersonen an der Universität Zürich

(Änderung vom 16. Mai 2024)

Der Universitätsrat beschliesst:

I. Das Reglement über die Lehranstellungen von externen Lehrpersonen an der Universität Zürich vom 29. August 2016 wird geändert.

II. Die Änderung tritt am 1. Februar 2025 in Kraft. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

III. Gegen die Änderung und Dispositiv II Satz 1 kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten.

IV. Veröffentlichung dieses Beschlusses, der Reglementsänderung und der Begründung im Amtsblatt.

Im Namen des Universitätsrates

Die Präsidentin:
Silvia Steiner

Die Aktuarin:
Dorothea Christ

Reglement über die Lehranstellungen von externen Lehrpersonen an der Universität Zürich

(Änderung vom 16. Mai 2024)

Der Universitätsrat beschliesst:

Das Reglement über die Lehranstellungen von externen Lehrpersonen an der Universität Zürich vom 29. August 2016 wird wie folgt geändert:

Titel:

Reglement über die Anstellung von externen Lehrpersonen an der Universität Zürich (LPR-UZH)

Ersatz von Bezeichnungen

In den §§ 2, 13, 14, 16, 17, 18 wird die Bezeichnung «Lehrangestellte» durch «Lehrperson» ersetzt, mit den nötigen grammatikalischen Anpassungen.

Geltungsbereich und Gegenstand

§ 1. ¹ Dieses Reglement gilt für die privatrechtlich angestellten externen Lehrpersonen (§ 17 UniO und § 17 PVO-UZH). Es gilt sinngemäss für die privatrechtlich Beauftragten gemäss § 19.

² Die Anstellung erfolgt durch Arbeitsvertrag. Enthalten der Vertrag oder dieses Reglement keine Regelungen, richtet sich das Arbeitsverhältnis nach dem Obligationenrecht (OR).

Abs. 3 unverändert.

⁴ Dieses Reglement gilt nicht für jene Privatdozierenden und Titularprofessorinnen und Titularprofessoren, die Lehrveranstaltungen ausserhalb von Studienprogrammen anbieten.

Qualifikation der externen Lehrpersonen

§ 3. Voraussetzungen für Lehranstellungen sind in der Regel ein akademischer Abschluss einer anerkannten Hochschule und eine Spezialisierung in dem Themenbereich, dem die Lehrveranstaltung gewidmet ist. Die Lehrpersonen legen auf Verlangen die entsprechenden Zeugnisse vor.

Zuständigkeit

§ 4. ¹ Die Lehranstellungen werden zuhanden der Abteilung Personal von den verantwortlichen Organisationseinheiten vorbereitet. Diese stellen sicher, dass die vorgesehenen Lehrpersonen die Anforderungen gemäss § 3 erfüllen.

² Der Arbeitsvertrag sowie dessen allfällige Änderungen werden von der Lehrperson und von der zuständigen Person der Abteilung Personal unterzeichnet.

³ Lehrpersonen sind organisatorisch einer Person unterstellt, die von der zuständigen Fakultät bestimmt wird.

⁴ Für die Kündigung seitens der Arbeitgeberin sowie für die Aufhebungsvereinbarung mit der Lehrperson ist die Unterzeichnung durch die zuständige Person der Abteilung Personal erforderlich.

§ 5. ¹ Das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen ist unbefristet. Das Lehrpensum ist variabel. Es kann während der gesamten Vertragsdauer variieren oder für ein oder mehrere Semester entfallen. Dauer und
Lehrpensum

² In besonderen Fällen, namentlich wenn von Anbeginn ein zeitlich begrenzter Einsatz geplant ist, kann das Arbeitsverhältnis bis zu einer Gesamtdauer von höchstens drei Jahren befristet werden. Das Lehrpensum kann während der gesamten Vertragsdauer variieren.

³ Das befristete Arbeitsverhältnis kann einmal verlängert werden, darf aber die Gesamtdauer gemäss Abs. 2 nicht überschreiten.

§ 6. Inhalt und Umfang des Lehrpensums werden von den verantwortlichen Organisationseinheiten mit den Lehrpersonen frühzeitig im Rahmen der Lehrplanung vereinbart und von der Abteilung Personal schriftlich mitgeteilt, nach Möglichkeit spätestens zwei Monate vor Semesterbeginn. Mitteilung des
Lehrpensums

C. Rechte und Pflichten der Lehrpersonen

§ 7. Der Aufgabenbereich umfasst die Vorbereitung und die Durchführung der Lehrveranstaltung sowie die Durchführung von Leistungskontrollen. Aufgaben-
bereich

§ 8. ¹ Die Lehrpersonen melden die Ergebnisse der Leistungskontrollen in der vorgesehenen Frist an die von der verantwortlichen Organisationseinheit bezeichnete Stelle. Leistungs-
kontrollen

Abs. 2 unverändert.

§ 10. ¹ Bei der Festsetzung des Lohnes orientieren sich die Fakultäten an den Richtwerten, die im Anhang dieses Reglements aufgeführt sind. Lohn

² Die Fakultäten können von den Richtwerten aus sachlich vertretbaren Gründen angemessen nach oben oder unten abweichen. Sie berücksichtigen bei der Lohnfestsetzung insbesondere die folgenden Kriterien:

- a. Aufwand für die Vorbereitung und Durchführung der Lehrveranstaltung sowie für die Leistungskontrollen,
- b. Qualifikation und besondere Kompetenzen der Lehrperson,
- c. Berufserfahrung der Lehrperson,
- d. Einsatz als Stellvertretung,
- e. besonderes fachliches Interesse der Fakultät an einer Lehrperson.

Arbeitszeit § 11. ¹ Die Lehrpersonen führen die Lehrveranstaltungen im vereinbarten Umfang zu den vorgesehenen Zeiten durch.
Abs. 2 unverändert.

Annulation und Kündigung § 12. Abs. 1 unverändert.
² Führt die Lehrperson die geplante Lehrveranstaltung nicht oder nur teilweise durch, hat sie dies umgehend der verantwortlichen Organisationseinheit zu melden. Der Lohnanspruch entfällt ganz oder reduziert sich aufgrund der bereits geleisteten Arbeit. § 13 bleibt vorbehalten.

³ Die verantwortliche Organisationseinheit überprüft regelmässig, ob das Arbeitsverhältnis noch weiter bestehen soll. Wenn das nicht der Fall ist, beantragt die verantwortliche Organisationseinheit die Kündigung des unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnisses durch die Abteilung Personal.

⁴ Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Semesters gekündigt werden.

Pensionierungs-
alter und
Wieder-
anstellung § 15. ¹ Das Arbeitsverhältnis endet am Ende des Semesters, in dem das ordentliche Pensionierungsalter erreicht wird.

² Die Lehrpersonen können nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters befristet wiederangestellt werden. Es besteht kein Anspruch auf Wiederanstellung. Die Wiederanstellung begründet ein neues Arbeitsverhältnis mit Verlängerungsmöglichkeit.

Schluss-
bestimmung § 20. Die Änderungen vom 16. Mai 2024 gelten auch für die bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse, § 10 unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäss § 12 Abs. 4.

Anhang: Richtwerte gemäss § 10

Lehrpersonen gemäss § 17 der Universitätsordnung der Universität Zürich (UniO)	Funktion	Personengruppe	Richtwert pro Semesterwochenstunde (SWS) in Franken	Monatlicher Richtwert pro SWS in Franken
Professorinnen und Professoren anderer Universitäten (einschliesslich Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren)	Lehrperson	A	5340	890
Titularprofessorinnen und Titularprofessoren, Privatdozierende und Klinische Dozierende, die nicht bereits an der Universität Zürich angestellt sind	Lehrperson	B	4440	740
Externe Ärztinnen und Ärzte, externe Oberassistenten, externe Postdoktorierende, externe wissenschaftliche Mitarbeitende, externe, an anderen Institutionen angestellte Lehrpersonen sowie weitere externe Fachexpertinnen und Fachexperten	Lehrperson	C	4200	700
Externe Assistierende und Doktorierende	Lehrperson	D	3540	590

Begründung

Sachlage

Das Lehrauftragswesen an der Universität Zürich (UZH) wurde ab dem Jahr 2015 rechtlich und administrativ auf eine neue Grundlage gestellt, indem Lehrleistungen nicht mehr im Auftragsrecht, sondern im Rahmen von Anstellungen erfolgen. Zu diesem Zweck wurden zum Herbstsemester 2015 die vormaligen Lehraufträge von bereits an der Universität Zürich angestellten Personen in die bestehenden Anstellungen über einen Anstieg des Beschäftigungsgrads oder der Lohnstufe integriert. Für die Lehrtätigkeit von Dozierenden ohne UZH-Anstellung wurde mit dem vom Universitätsrat erlassenen «Reglement über die Lehranstellungen von externen Lehrpersonen an der Universität Zürich» vom 29. August 2016 (nachfolgend «Reglement» genannt) ein Rahmen für privatrechtliche Anstellungen von externen Lehrpersonen im Sinne von § 17 der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (UniO, LS 415.111) geschaffen. Die Umsetzung erfolgte ab 1. August 2017, dem Inkrafttreten des Reglements. Auf dessen Basis sind die Lehranstellungen im Rahmen von Studienprogrammen heute in der Regel unbefristet mit variabler Zuteilung des Lehrpensums. Das bedeutet, dass ein Lehrpensum nicht fix zugeteilt wird, sondern während der Anstellung variieren kann. Aktuell führen gut 1500 externe Lehrpersonen für die UZH solche Lehrveranstaltungen durch.

In den vergangenen Jahren gingen von den rechtsanwendenden Stellen Meldungen für Änderungen sowohl in Bezug auf die administrative Umsetzung als auch die Anstellungsbedingungen des Reglements ein. Der Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information beauftragte die Abteilungen Personal sowie Recht und Datenschutz, die Vorschläge zu evaluieren. Die Prüfung des Reglements ergab Änderungsbedarf mit den folgenden Schwerpunkten:

- Die befristeten Anstellungen sollen klarer geregelt werden (§ 5).
- Die Lehrentschädigungen sollen als Richtwerte ausgestaltet und angemessen erhöht werden (§ 10 und Anhang des Reglements).
- Das Kündigungsrecht und die Kündigungsmodalitäten sollen klar privatrechtlich gefasst werden (§ 12).

Hinzu kommen weitere geringfügige administrative und redaktionelle Änderungen sowie Präzisierungen einzelner Bestimmungen. Der Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information begleitete die Ausarbeitung des Revisionsentwurfs unter Einbindung der Dekaninnen und Dekane der Fakultäten und stellte der Universitätsleitung entsprechend Antrag. Die Universitätsleitung verabschiedete die Vorlage

am 3. März 2024 zuhanden der Erweiterten Universitätsleitung und des Universitätsrates.

Da es sich um die privatrechtliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse von externen Lehrpersonen an der UZH bzw. nicht um Bestimmungen zum öffentlichen Personalrecht handelt, wurde auf eine interne Vernehmlassung im Sinne von § 37 der Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH, LS 415.21) verzichtet.

Die vorliegende Teilrevision betrifft einen gesamtuniversitären Bereich. Die Kompetenz zur Antragstellung obliegt demgemäss der Erweiterten Universitätsleitung gemäss § 59 Abs. 1 Ziff. 3 UniO. Sie stellte dem Universitätsrat am 23. April 2024 Antrag auf Änderung des Reglements.

Da nur wenige Bestimmungen materielle Änderungen enthalten und ansonsten das Reglement nicht häufigen Änderungen unterliegt, erscheint insgesamt eine Teilrevision angezeigt.

Erwägungen

Redaktionelle Änderungen und kleinere materielle Anpassungen

Das Reglement erhält einen leicht vereinfachten Titel mit einer Abkürzung: «Reglement über die Anstellung von externen Lehrpersonen an der Universität Zürich (LPR-UZH).» Im ganzen Reglement wird die Terminologie vereinheitlicht: «Lehrpersonen» ersetzen den Begriff «Lehrangestellte», in Angleichung an § 17 UniO und § 17 PVO-UZH. Weitere redaktionelle Änderungen, teilweise verbunden mit materiellen Präzisierungen, sind enthalten in § 1 Abs. 1 und 2 und Abs. 4: Neufassung in zwei Sätzen (Abs. 1 und 2). Dabei richten sich sämtliche Anstellungen von externen Lehrpersonen nach diesem Reglement, auch jene von Emeritae/Emeriti. Das vorliegende Reglement geht als *lex specialis* § 51a PVO-UZH vor. Seit dem 1. August 2017 ist für eine Titularprofessur zudem keine *Venia Legendi* mehr erforderlich (Abs. 4).

§§ 2, 3, 4 Abs. 1–4, 5 Abs. 1, 6, Titel von C., 8 Abs. 1, 11 Abs. 1, 12 Abs. 2, 13, 14, 15 Abs. 2, 16, 17 und 18: Der Begriff «Lehrangestellte» wird durch die Umschreibung «Lehrperson» entsprechend der Umschreibung in § 17 PVO-UZH ersetzt. Teilweise wurden redaktionelle Präzisierungen vorgenommen.

Aufhebung der Delegationsmöglichkeit der Anstellungsbefugnisse an die Fakultäten

Aufgrund des geänderten Prozesses kann auf die Delegationsmöglichkeit im bisherigen § 4 Abs. 2 Satz 2 verzichtet werden.

Befristung der Anstellungen (§ 5 Abs. 2 und 3)

In § 5 Abs. 2 und 3 wird klargestellt, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis innerhalb der auf drei Jahre erhöhten Gesamtdauer einmal befristet werden kann (z.B. zweimal drei Semester oder zwei Semester und vier Semester). Danach ist eine unbefristete Anstellung vorzunehmen. Dadurch soll erreicht werden, dass bei Einsätzen, die voraussehbar über eine längere Zeit benötigt werden, die Befristungsdauer entweder ausgeschöpft wird oder aber von Beginn weg eine unbefristete Anstellung vorgenommen wird anstelle von aufeinanderfolgenden Anstellungen, die je nach den konkreten Umständen auch bei dem vorliegenden Anstellungsmodell mit freiwilliger Annahme des jeweiligen Lehrpensums rechtlich kritisch sein können. Dies hat nebst dem geringeren administrativen Aufwand auch den Vorteil, dass im unbefristeten Anstellungsverhältnis eine Probezeit gemäss Art. 335b OR gilt, während bei den befristeten Anstellungen eine solche bei Vertragsschluss ausdrücklich zu vereinbaren ist.

Anpassung der Mitteilungsfrist für die Lehrpensen (§ 6)

Die Praxis hat gezeigt, dass die Lehrplanung bis drei Monate vor Semesterbeginn noch nicht abgeschlossen ist und dass die Mitteilung des Lehrpensums an die jeweiligen Lehrpersonen daher erst zwei Monate vor Semesterbeginn möglich ist. § 6 wird entsprechend angepasst.

Flexibilisierung des Lohns und Erhöhung der Richtwerte (§ 10 in Verbindung mit Anhang)

§ 10 des Reglements in Verbindung mit dem Anhang sieht fixe Entschädigungen für Lehrleistungen von externen Lehrpersonen im Rahmen von Studienprogrammen vor. Neu werden im Anhang des Reglements in Verbindung mit § 10 des Reglements anstelle der verbindlichen Ansätze aus dem Jahr 2004 Richtwerte festgelegt. Abweichungen von diesen Richtwerten sind zulässig, wenn sie vernünftig begründet werden können. Das Bundesgericht hat in einem Urteil betreffend die Lohnhöhe für die Stellvertretung einer Lehrperson einen Lohnunterschied zur Hauptlehrperson von etwas mehr als 30% gerade noch als zulässig erachtet (BGE 129 I 161 ff.). Im Urteil wird weiter festgehalten, dass den Behörden ein grosser Spielraum in der Ausgestaltung der Besoldungsordnungen zugestanden werde: «Innerhalb der Grenzen des Willkürverbots und des Rechtsgleichheitsgebots sind die Behörden befugt, aus der Vielzahl denkbarer Anknüpfungspunkte diejenigen Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Besoldung von Beamten massgebend sein sollen». Da die UZH dem willkürfreien Handeln verpflichtet ist, muss dies im Grundsatz auch für ihre privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse gelten. Als Faustregel darf somit abgeleitet werden, dass eine Abweichung von den Richtwerten von rund $\pm 30\%$ bei

unterschiedlichen Voraussetzungen in der Sache (Lehrveranstaltung) oder in der Person (externe Lehrperson) zulässig ist.

Dabei sind fiskalische Interessen vergleichsweise geringe öffentliche Interessen und können eine Ungleichbehandlung nur eingeschränkt rechtfertigen. In neu § 10 Abs. 2 findet sich eine nicht abschliessende Aufzählung möglicher sachlicher Gründe für eine mögliche Abweichung von den Richtwerten.

Erhöhung der Richtwerte (Anhang)

Die vom Universitätsrat festgelegten und seit 2004 unveränderten Ansätze der Lehrentschädigungen werden leicht angehoben. Die Anhebung beträgt 6% und soll dazu beitragen, dass die Verdienste der externen Lehrpersonen sich jenen von internen Lehrpersonen an der UZH und von externen Lehrpersonen an anderen Schweizer Universitäten angleichen.

Ein Vergleich der Lehrentschädigungspraxis externer Lehrpersonen an der UZH mit anderen Schweizer Universitäten ergab, dass Nicht-promovierte, Promovierte und Titularprofessorinnen und -professoren sowie Privatdozierende an der UZH etwas weniger verdienen. Ordinarien anderer Universitäten verdienen für die Lehre an der UZH etwa gleich viel wie an anderen Schweizer Universitäten.

Würde an der UZH ein Teuerungsausgleich von 12% seit 2004 berücksichtigt, würden promovierte Lehrpersonen (und höherer akademischer Grad) 8% mehr verdienen als an den anderen Universitäten, Nichtpromovierte hingegen 8% weniger.

Die Erhöhung der Lehrentschädigungen um 6% wird zu Mehrkosten von etwa Fr. 180'000 pro Semester führen.

Die Erhöhung der Lehrentschädigungen für externe Lehrpersonen an der UZH trägt dazu bei, dass die Verdienste der externen Lehrpersonen sich jenen von internen Lehrpersonen und von externen Lehrpersonen an anderen Schweizer Universitäten angleichen. Eine Teuerungszulage wird nicht vorgesehen.

Gemäss § 24 PVO-UZH ist der Universitätsrat für die Festsetzung der Ansätze zuständig. Diese Bestimmung kann im Rahmen einer nächsten Revision präzisiert werden, indem nicht von «Ansätzen», sondern von «Richtwerten» gesprochen wird.

Unentgeltliche Lehre weiterhin möglich

Das Reglement geht bei der Erbringung von Lehrleistungen von einer entgeltlichen Leistung als Regelfall aus (§§ 1 Abs. 3, 10, 12 Abs. 1 und 2, 13 und 14). Eine unentgeltliche Arbeitsleistung wird jedoch nicht ausdrücklich ausgeschlossen. Gestützt auf das Obligationenrecht kann ausnahmsweise und von vornherein auf das Entgelt für die vorge-

sehenen Lehrleistungen verzichtet werden, wenn dies auf freiwilliger Basis und ausdrücklich erfolgt (vgl. Basler Kommentar OR I Portmann/Rudolph, Art. 320 N. 19). Klassisches Beispiel im vorliegenden Kontext sind die emeritierten Professorinnen und Professoren, die freiwillig wegen ihrer besonderen Nähe zur UZH auf Lohn verzichten. Dieser gemischtrechtliche Vertrag kann wie bisher formell als Auftrag gemäss § 19 des Reglements vergeben werden.

Kündigung (§ 12 Abs. 3 und 4)

Im Privatrecht kann ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Es braucht keinen sachlichen Grund für eine Kündigung, gleichwohl darf diese nicht missbräuchlich sein gemäss Art. 336 OR. Der bisherige Wortlaut von § 12 Abs. 3 des Reglements referenziert auf sachliche Gründe, weshalb die Bestimmung im Sinne des Privatrechts umzuformulieren ist. Die Kündigungsbestimmung wird ergänzt durch eine Kündigungsfrist mit einem Endtermin (Semesterende). Befristete privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sind nicht kündbar, solange der individuelle Arbeitsvertrag keine Kündigungsmöglichkeit vorsieht. Unverändert bleibt die Möglichkeit der Annulation von Lehrveranstaltungen gemäss Abs. 2.

Wiederanstellung nach Pensionierung (§ 15)

Es wird eine neuer Absatz 2 von § 15 eingefügt und die Bestimmung insgesamt angepasst. Eine Wiederanstellung ist befristet möglich. Bei Verlängerungen wird auf eine Altersgrenze verzichtet, analog §§ 38a und 51a PVO-UZH.

Inkrafttreten und Schlussbestimmung (§ 20)

Die Revision des Reglements tritt in Berücksichtigung der Budgetprozesse der Fakultäten auf den 1. Februar 2025 in Kraft. Damit für die Kommunikation innerhalb der UZH genügend Zeit bleibt, wird dem Universitätsrat die Änderung des Reglements frühzeitig zum Beschluss vorgelegt.

In der Schlussbestimmung wird verdeutlicht, dass Änderungen der Einzelarbeitsverträge für bestehende Arbeitsverhältnisse erst nach Ablauf der Kündigungsfrist vorgenommen werden können.