Personalverordnung der Hochschule Luzern, FH Zentralschweiz (PVo-HSLU)

vom: 05.07.2023 (Stand: 01.01.2026)

Beschluss	Inkrafttreten	Fundstelle iCR
05.07.2023	01.09.2024	
12.12.2025	01.01.2026	

Kantonale Publikationen

Kanton	Fundstelle
LU	G 2023-076 | G 2026-010
UR	
SZ	
OW	OGS 2023, 23 | OGS 2026, 004
NW	CNG 2024-038 | CNG 2026-008
ZG	GS 2023/046 | GS 2026/007

Nr. 520c

Personalverordnung der Hochschule Luzern, FH Zentralschweiz

vom 5. Juli 2023 (Stand 1. Januar 2026)

Der Konkordatsrat der Fachhochschule Zentralschweiz,

gestützt auf Artikel 13 Absatz 2 der Zentralschweizer Fachhochschul-Vereinbarung vom 15. September 2011[1],

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Geltungsbereich*

[1] Diese Personalverordnung ordnet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Hochschule Luzern.

[2] Soweit diese Verordnung keine abweichenden Vorschriften enthält, ist das Personalrecht des Kantons Luzern anwendbar, mit Ausnahme von § 1 Absatz 4bis (Versicherungspflicht bei der Luzerner Pensionskasse) und § 37 Absatz 3 (weitere finanzielle Beiträge zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) des Personalgesetzes[2], § 43 Absatz 5 der Personalverordnung[3] (Sabbaticals) und § 20a der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal[4] (Vergütung für die Empfehlung von neuem Personal). *

Art. 2 *Mitarbeitende*

[1] Das Personal der Hochschule setzt sich zusammen aus

a. * den Dozierenden mit dem Profil
   1. Professorinnen und Professoren,

---

1 SRL Nr. 520
2 SRL Nr. 51
3 SRL Nr. 52
4 SRL Nr. 73a
* Siehe Tabellen mit Änderungsinformationen am Schluss des Erlasses.

2. künstlerischen Professorinnen und künstlerischen Professoren,
3. Dozierenden erweitertes Profil, Profil Lehre und Profil Forschung,
4. Leitungsfunktionen Departement (Direktorin und Direktor, Vizedirektorin und Vizedirektor, Institutsleiterin und Institutsleiter, Abteilungsleiterin und Abteilungsleiter),

b. * den assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit dem Profil
1. Senior wissenschaftlichen Mitarbeitenden,
2. wissenschaftlichen Mitarbeitenden,
3. Mitarbeitenden Fachinfrastruktur,
4. Assistierenden,
5. Hilfsassistierenden,

c. * den administrativen und technischen Mitarbeitenden mit dem Profil
1. administrativen Mitarbeitenden,
2. Mitarbeitenden Hausdienst,
3. Reinigungspersonal.

[2] Die in dieser Verordnung verwendete Bezeichnung «Professorinnen und Professoren» gilt nicht für das Profil «künstlerische Professorinnen und künstlerische Professoren». Die künstlerischen Professorinnen und künstlerischen Professoren werden ausdrücklich als solche genannt.

[3] Soweit in dieser Verordnung die Bezeichnung «Dozierende» gewählt wird, sind alle Profile nach Absatz 1a miteingeschlossen.

2 Zuständigkeiten

Art. 3 *Personalpolitische Grundsätze*

[1] Der Fachhochschulrat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest.

Art. 4 *Zuständigkeit für die Begründung, die Beendigung und die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses*

[1] Zuständig für die Begründung, die Beendigung und die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses sowie für die damit verbundenen vorsorglichen Massnahmen sind

a. der Fachhochschulrat für die Rektorin oder den Rektor,
b. der Fachhochschulrat für die Direktorinnen oder Direktoren auf Antrag der Rektorin oder des Rektors,
c. die Direktorin oder der Direktor für die Vizedirektorinnen oder Vizedirektoren der Departemente der Hochschule Luzern, vorbehältlich der Zustimmung der Rektorin oder des Rektors sowie
d. * die Mitglieder der Fachhochschulleitung [5] für die Mitarbeitenden ihres Zuständigkeitsbereichs.

[5] Gemäss Statut der Hochschule Luzern, FH Zentralschweiz (FHZ-Statut) vom 26.8.2021, SRL Nr. 520b

Art. 5 *Zuständigkeit für die übrigen personalrechtlichen Entscheide*

[1] Die gemäss Artikel 4 zuständige Instanz ist auch für die übrigen personalrechtlichen Entscheide zuständig.

[2] Für die Direktorinnen und Direktoren ist die Rektorin oder der Rektor zuständig.

[3] Die zuständige Instanz kann die Zeichnungsbefugnis für die übrigen personalrechtlichen Entscheide intern regeln oder übertragen.

Art. 6 *Ausführungsbestimmungen*

[1] Die Fachhochschulleitung erlässt Ausführungsbestimmungen zum Vollzug des Personalrechts.

3 Arbeitsverhältnis

3.1 Rahmenlehrvertrag *

Art. 7 *

[1] An der Hochschule Luzern kommen zur Unterstützung in der Lehre zusätzlich externe Personen (Lehrbeauftragte, Gastdozierende und Referentinnen und Referenten usw.) zum Einsatz. Diese zählen nicht zu den Mitarbeitenden gemäss Artikel 2, welche mit öffentlich-rechtlichen Verträgen angestellt werden. Für regelmässige Einsätze in der Lehre kann ein öffentlich-rechtlicher Rahmenlehrvertrag vereinbart werden, der sich nach den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertragsrechts des Obligationenrechts richtet. Die einzelnen Einsätze sind befristet und werden in der Regel semesterweise erteilt. Es besteht kein Anspruch auf die Erteilung von Nachfolgeaufträgen. *

[2] … *

[3] … *

3.2 Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende *

Art. 8 *

[1] Mitarbeitende mit Profil Assistierende oder Profil wissenschaftliche Mitarbeitende werden befristet bis zu maximal fünf Jahren angestellt. *

[2] Eine Verlängerung ist nach einer Funktionsänderung möglich, wobei die Anstellungsdauer insgesamt auf maximal acht Jahre befristet ist. *

3.3 Bandbreitenverträge für Dozierende

Art. 9

[1] Aus schulorganisatorischen Gründen können Dozierende mit einem variablen Pensum angestellt werden (Bandbreitenvertrag). Die Bandbreite beträgt im Normalfall maximal 20 Prozent des Pensums. In begründeten Fällen kann auch bei kleineren Pensen eine Bandbreite von maximal 20 Stellenprozenten vereinbart werden.

[2] Eine Anpassung innerhalb dieser Bandbreite kann ohne Einhaltung von gesetzlichen Fristen (auch Sperrfristen) erfolgen, ist aber nur auf Semesterbeginn möglich und mindestens 30 Tage im Voraus schriftlich mitzuteilen.

[3] Auf Verlangen der oder des Mitarbeitenden erfolgt die Lohnanpassung erst auf Ende des dritten Monats nach Mitteilung. Die bezahlten, aber nicht geleisteten Arbeitsstunden werden als Minusstunden erfasst und können durch zusätzliche Aufträge oder in der Pensenplanung des folgenden Studienjahres wieder ausgeglichen werden.

3.4 Besoldungen Dozierende

Art. 10 *Zuordnung der Profile*

[1] Die Profile der Dozierenden (Funktionen) werden gemäss Anhang 1 Lohnklassen zugeordnet. Anhang 1 enthält auch die Umschreibung der Profile.

Art. 11 *Einreihung und Einstufung*

[1] Die Dozierenden werden bei der Einreihung in die im Anhang 1 in den Profilen angegebene Lohnklasse und innerhalb der Lohnklasse in eine Lohnstufe eingeteilt.

[2] Bei der Einreihung in eine Lohnstufe werden die berufliche Qualifikation und die berufliche Erfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt und der interne Quervergleich berücksichtigt.

Art. 12 *Lohnzuschlag*

[1] Dozierenden mit gesamtpauschalierter Arbeitszeit nach Artikel 20, mit Ausnahme der Direktorinnen und Direktoren, kann ein Lohnzuschlag von bis zu 6 Prozent des Lohnes zugesprochen werden.

[2] Mit dem Lohnzuschlag kann die Wettbewerbssituation und die Gewinnung von Fachkräften mit Praxiserfahrung und grossem Renommée in der Wissenschaftscommunity und die ausserordentlich erfolgreiche Akquise von Drittmitteln berücksichtigt werden.

[3] Der Lohnzuschlag kann befristet oder unbefristet zugesprochen werden. Er wird im Rahmen der gewährten generellen Lohnanpassungen periodisch angepasst. Der Lohnzuschlag gilt als Lohnbestandteil im engeren Sinn und ist bei der Pensionskasse als anrechenbarer Jahresverdienst versichert.

3.5 Funktionszulagen

Art. 13

[1] Funktionszulagen gemäss anwendbarer Besoldungsverordnung[6] werden den Mitarbeitenden für die Dauer der zusätzlichen Arbeiten bzw. der erweiterten Verantwortung zugesprochen.

3.6 Dozierende Nicht-Fachhochschulbereich

Art. 14 *Dozierende Nicht-Fachhochschulbereich*

[1] Die Lehrpensen sowie die Lohneinreihung der Dozierenden im Nicht-Fachhochschulbereich werden in den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht der Hochschule Luzern geregelt. Die Lohneinreihung erfolgt dabei im Rahmen der Lohnklassen 22—26 der Besoldungsordnung für die Lehrpersonen und Fachpersonen der schulischen Dienste des Kantons Luzern vom 2. Mai 2005[7].

3.7 Beendigung

Art. 15 *Beendigung aus Altersgründen*

[1] Das Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende nach der Erfüllung des 65. Altersjahres. Für Dozierende endet es mit dem Semester, in dem sie das 65. Altersjahr erfüllen.

[2] Aus wichtigen betrieblichen Gründen können Mitarbeitende nach dem Zeitpunkt der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen befristet in einem beiderseits auflösbaren Arbeitsverhältnis von bis zu fünf Jahren angestellt werden. Dieses Arbeitsverhältnis endet spätestens am Monatsende beziehungsweise Semesterende nach der Erfüllung des 70. Altersjahres.

---

6 SRL Nr. 73a, SRL Nr. 75

7 SRL Nr. 74

[3] In Ausnahmefällen können Mitarbeitende auch nach der Erfüllung des 70. Altersjahres beschäftigt werden. In diesem Fall ist eine erneute befristete Anstellung möglich.

[4] Die Anstellungen gemäss den Absätzen 2 und 3 müssen von der Rektorin oder vom Rektor bewilligt werden.

4 Arbeitszeit

4.1 Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende sowie technische und administrative Mitarbeitende

Art. 16 *Arbeitszeitsaldo*

[1] Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo, das heisst geleistete Mehr- oder Minderstunden, errechnet sich aus der Differenz zwischen der geleisteten Arbeitszeit und der Soll-Arbeitszeit.

[2] Mitarbeitende bis und mit Lohnklasse 13 können von einem Kalenderjahr auf das nächste einen positiven Arbeitszeitsaldo von maximal 75 Stunden übertragen. In begründeten Fällen können Ausnahmen bewilligt werden.

[3] Mitarbeitende ab Lohnklasse 14 können von einem Kalenderjahr auf das nächste bei einem Vollzeitpensum einen positiven Arbeitszeitsaldo von maximal 350 Stunden übertragen. Ein darüber hinausgehender positiver Arbeitszeitsaldo ist weder auf das nächste Kalenderjahr übertragbar noch wird er ausbezahlt.

[4] Der negative Arbeitszeitsaldo darf bei einem Vollzeitpensum Ende Kalenderjahr 30 Stunden nicht überschreiten.

Art. 17 *Ausgleich des Arbeitszeitsaldos*

[1] Ein positiver Arbeitszeitsaldo ist grundsätzlich durch Verkürzung der täglichen Soll-Arbeitszeit oder durch ganz- oder halbtägigen Ausgleich zu kompensieren.

[2] Ein negativer Arbeitszeitsaldo ist innerhalb eines Jahres zu kompensieren, soweit er bei einem Vollzeitpensum 30 Stunden übersteigt. In begründeten Fällen können Ausnahmen oder eine entsprechende Lohnkürzung bewilligt werden.

[3] Die Vergütung eines positiven Arbeitszeitsaldos für Mitarbeitende bis und mit Lohnklasse 13 ist ausnahmsweise in begründeten Fällen möglich.

[4] Mitarbeitenden ab Lohnklasse 14 kann vom maximal übertragbaren positiven Arbeitszeitsaldo gemäss Artikel 16 Absatz 3 bei einem Vollzeitpensum eine Auszahlung von maximal 150 Stunden pro Kalenderjahr bewilligt werden, wenn eine zeitliche Kompensation nicht möglich ist. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann von dieser Regelung abgewichen werden. Die Auszahlung muss von der zuständigen Direktorin oder dem zuständigen Direktor bzw. von der Rektorin oder dem Rektor bewilligt werden.

[5] Die Mitglieder der Fachhochschulleitung haben keinen Anspruch auf Vergütung des positiven Arbeitszeitsaldos.

[6] Ein negativer Arbeitszeitsaldo führt spätestens im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer Besoldungsrückforderung. In begründeten Fällen können Ausnahmen bewilligt werden.

4.2 Dozierende

Art. 18 *Arbeitszeitsaldo*

[1] Ein positiver oder negativer Arbeitszeitsaldo, das heisst geleistete Mehr- oder Minderstunden, errechnet sich aus der Differenz zwischen der geleisteten Arbeitszeit und der jährlichen Soll-Arbeitszeit.

[2] Dozierende können von einem Studienjahr auf das nächste bei einem Vollzeitpensum einen positiven Arbeitszeitsaldo von maximal 350 Stunden übertragen. Ein darüber hinausgehender positiver Arbeitszeitsaldo ist weder auf das nächste Studienjahr übertragbar noch wird er ausbezahlt.

[3] Der negative Arbeitszeitsaldo darf bei einem Vollzeitpensum Ende Studienjahr 200 Stunden nicht überschreiten.

Art. 19 *Ausgleich des Arbeitszeitsaldos*

[1] Ein positiver Arbeitszeitsaldo ist grundsätzlich zeitlich zu kompensieren.

[2] Ein negativer Arbeitszeitsaldo ist innerhalb eines Jahres zu kompensieren, soweit er bei einem Vollzeitpensum 200 Stunden übersteigt. In begründeten Fällen können Ausnahmen oder eine entsprechende Lohnkürzung bewilligt werden.

[3] Vom maximal übertragbaren positiven Arbeitszeitsaldo gemäss Artikel 18 Absatz 2 kann bei einem Vollzeitpensum eine Auszahlung von maximal 150 Stunden pro Studienjahr bewilligt werden, wenn eine zeitliche Kompensation nicht möglich ist. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei einem Wechsel in das Arbeitszeitmodell gemäss Artikel 20 kann von dieser Regelung abgewichen werden. Die Auszahlung muss von der zuständigen Direktorin bzw. dem zuständigen Direktor bewilligt werden.

[4] Ein negativer Arbeitszeitsaldo führt spätestens im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer Besoldungsrückforderung. In begründeten Fällen können Ausnahmen bewilligt werden.

Art. 20 *Gesamtpauschalierte Arbeitszeit*

[1] Für Professorinnen und Professoren, Direktorinnen und Direktoren, Vizedirektorinnen und -direktoren, Institutsleiterinnen und -leiter und Abteilungsleiterinnen und -leiter gilt gesamtpauschalierte Arbeitszeit. Artikel 18 und 19 finden keine Anwendung.

5 Verschiedene Bestimmungen

Art. 21 *Lohnfortzahlung bei Krankheit*

[1] Die Hochschule Luzern kann für die Lohnfortzahlung bei Krankheit eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Prämien werden von der Hochschule Luzern und den Mitarbeitenden je zur Hälfte getragen.

[2] Die Fachhochschulleitung entscheidet über die Verwendung der Sozialversicherungsprämien, die zufolge Leistungen der Krankentaggeldversicherung den Sozialversicherungen nicht geschuldet sind.

Art. 22 *Mitarbeitende nach Erfüllung des 65. Altersjahres*

[1] Die Fortzahlung der Besoldung bei Arbeitsunfähigkeit dauert für Mitarbeitende nach Erfüllung des 65. Altersjahres während einer allfälligen Probezeit einen Monat und danach maximal 120 Kalendertage.

Art. 23 *Professorentitel*

[1] Der Fachhochschulrat kann Dozierenden den Titel einer Professorin oder eines Professors der Hochschule Luzern verleihen. Er legt die Voraussetzungen für die Erlangung, den Entzug und das Erlöschen des Titels fest und regelt das Verfahren.

Art. 24 *Geistiges Eigentum*

[1] Erfindungen, welche die Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit machen, gehören der Hochschule Luzern. Handelt es sich um Gelegenheits- oder Zufallserfindungen oder wurden diese nur teilweise im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit geschaffen, spricht die Hochschule Luzern den Mitarbeitenden eine angemessene Vergütung zu oder überträgt ihnen die Erfindung zum Eigentum.

[2] Für urheberrechtlich geschützte Werke, welche die Mitarbeitenden während der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit schaffen, steht ihnen das Urheberrecht zu. Der Hochschule Luzern steht daran ein zeitlich unbeschränktes, unentgeltliches und umfassendes Verwendungsrecht zu. Dasselbe gilt für Werke, welche die Mitarbeitenden nur teilweise im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit geschaffen haben. Die Verwendungsaktivitäten sind im Sinne der Interessen der Hochschule Luzern und der Treuepflichten mit der oder dem Vorgesetzten zu vereinbaren.

[3] Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, auf geistiges Eigentum Dritter, welches sie im Rahmen ihrer Tätigkeit verwenden, hinzuweisen.

6 Schlussbestimmungen

Art. 25 *Übergangsbestimmung für befristete Arbeitsverhältnisse*

[1] Anstellungsverhältnisse aus der Zeit vor Inkrafttreten dieser Verordnung sind an die gemäss Artikel 8 geltende Höchstdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen anrechenbar.

Art. 26 *Übergangsbestimmung zur Arbeitszeit*

[1] Dozierenden, die aufgrund des neuen Rechts in das Arbeitszeitmodell mit gesamtpauschalierter Arbeitszeit wechseln, wird der per 31. August 2024 bestehende positive Arbeitszeitsaldo (maximal 350 Stunden bei einem Vollzeitpensum) entweder vergütet oder sie können diesen innerhalb von fünf Jahren bis spätestens am 31. August 2029 zeitlich kompensieren.

Art. 27 *Besoldungsbesitzstand für Dozierende*

[1] Die Dozierenden in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis erhalten nach neuem Recht per 1. September 2024 bei gleichem Beschäftigungsgrad mindestens den Betrag, der ihrer Besoldungseinreihung des Monats August 2024 entspricht.

Änderungstabelle - nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle G
Erlass	05.07.2023	01.09.2024	Erstfassung	G 2023-076
Art. 1 Abs. 2	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Art. 2 Abs. 1, a.	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Art. 2 Abs. 1, b.	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Art. 2 Abs. 1, c.	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Art. 4 Abs. 1, d.	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Titel 3.1	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Art. 7	12.12.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-010
Art. 7 Abs. 1	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Art. 7 Abs. 2	12.12.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-010
Art. 7 Abs. 3	12.12.2025	01.01.2026	aufgehoben	G 2026-010
Titel 3.2	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Art. 8	12.12.2025	01.01.2026	Titel geändert	G 2026-010
Art. 8 Abs. 1	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010
Art. 8 Abs. 2	12.12.2025	01.01.2026	geändert	G 2026-010

Änderungstabelle - nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle G
05.07.2023	01.09.2024	Erlass	Erstfassung	G 2023-076
12.12.2025	01.01.2026	Art. 1 Abs. 2	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 2 Abs. 1, a.	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 2 Abs. 1, b.	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 2 Abs. 1, c.	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 4 Abs. 1, d.	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Titel 3.1	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 7	Titel geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 7 Abs. 1	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 7 Abs. 2	aufgehoben	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 7 Abs. 3	aufgehoben	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Titel 3.2	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 8	Titel geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 8 Abs. 1	geändert	G 2026-010
12.12.2025	01.01.2026	Art. 8 Abs. 2	geändert	G 2026-010

Anhang 1
(Stand 01.09.2024)

Umschreibung der Profile der Dozierenden (Funktionen) (Art. 10 und 11)

1. Professorin/Professor

Lohnklasse 30

Tätigkeitsschwerpunkte (Aufgaben):
- 50-20-20: Tätigkeit mit mindestens 50 Stellenprozenten in Lehre und Forschung & Entwicklung, wobei der Anteil Lehre und der Anteil Forschung & Entwicklung mindestens je 20 Stellenprozente betragen
- Tätigkeit in allen Leistungsaufträgen erwünscht
- aktives Engagement in der Scientific Community und in der Fachöffentlichkeit
- Vertretung des Fachthemas nach aussen

Kompetenzen:
- Aus- und Weiterbildung:
  - Masterabschluss (MSc/M.A. usw.)
  - Promotion oder Äquivalenz zur Promotion
  - Qualifikation in Hochschuldidaktik
  - Forschungsmethoden und -management

und
- Berufserfahrung:
  - mindestens drei Jahre im Fachgebiet ausserhalb des Hochschulbereichs (Ausnahmen möglich)
  - Lehr- und Forschungserfahrung
  - Renommée in der Wissenschaftscommunity

und
- Aus-/Weiterbildung und/oder Erfahrung:
  - Managementkompetenzen

2. künstlerische Professorin/künstlerischer Professor

Lohnklasse 28

Tätigkeitsschwerpunkte (Aufgaben):
- Tätigkeit in der Lehre (Aus- und/oder Weiterbildung)
- Tätigkeit in der Forschung erwünscht
- Aktives Engagement in der künstlerisch-kreativen Community

Kompetenzen:
- Aus- und Weiterbildung:
  - Masterabschluss (MSc/M.A. usw.)
  - Promotion erwünscht
  - Qualifikation in Hochschuldidaktik

und
- Berufserfahrung:
  - in der Regel drei Jahre im Fachgebiet ausserhalb des Hochschulbereichs
  - künstlerische bzw. gestalterische Leistungen
  - Renommée in der gestalterisch-künstlerischen Community
  - Lehrerfahrung
  - Forschungserfahrung erwünscht

3. Dozentin/Dozent erweitertes Profil

Lohnklasse 28

Tätigkeitsschwerpunkte (Aufgaben):
- Tätigkeit in der Lehre (Aus- und/oder Weiterbildung)
- Vertreten und Weiterentwickeln des Lehrthemas
- Tätigkeit in weiteren Leistungsbereichen erwünscht (insbesondere in der Forschung resp. in der künstlerisch-gestalterischen Tätigkeit)

Kompetenzen:
- Aus- und Weiterbildung:
  - Masterabschluss (MSc/M.A. usw.)
  - Promotion erwünscht
  - Qualifikation in Hochschuldidaktik
  - bei Tätigkeit mit mindestens 20 Stellenprozenten in der Forschung: Forschungsmethoden und -management

und
- Berufserfahrung:
  - drei Jahre im Fachgebiet ausserhalb des Hochschulbereichs, oder drei Jahre im Hochschulbereich und mindestens ein Jahr ausserhalb des Hochschulbereichs
  - Renommée in der Fachcommunity
  - Lehrerfahrung erwünscht

und
- Aus-/Weiterbildung und/oder Erfahrung:
  - erweiterte Kompetenz in Forschung, Fachgebiet oder Praxisfeld

4. Dozentin/Dozent Profil Lehre

Lohnklasse 26

Tätigkeitsschwerpunkte (Aufgaben):
- Über 50 Prozent des Pensums in der Lehre (Aus- und/oder Weiterbildung) tätig:
  - Organisation und Durchführung Lehre
  - Konzeption Prüfungen
  - Betreuung/Coaching Studierende
  - Qualitätsmanagement
- Weitere Tätigkeitsfelder möglich

Kompetenzen:
- Aus- und Weiterbildung:
  - Masterabschluss (MSc/M.A. usw.)
  - Promotion erwünscht
  - Qualifikation in Hochschuldidaktik

und
- Berufserfahrung:
  - drei Jahre im Fachgebiet ausserhalb des Hochschulbereichs, oder drei Jahre im Hochschulbereich und mindestens ein Jahr ausserhalb des Hochschulbereichs (Ausnahmen in Theorie- und/oder Grundlagenfächern möglich)
  - Lehrerfahrung erwünscht

5. Dozentin/Dozent Profil Forschung

Lohnklasse 26

Tätigkeitsschwerpunkte (Aufgaben):
- Über 50 Prozent des Pensums in Forschung & Entwicklung und/oder Dienstleistungen-für-Dritte-Tätigkeiten (inkl. Projektleitung, Akquisition, Publikationen, Konferenzbeiträge etc.)
- weitere Tätigkeitsfelder möglich

Kompetenzen:
- Aus- und Weiterbildung:
  - Masterabschluss (MSc/M.A. usw.)
  - Promotion erwünscht
  - Forschungsmethoden und -management
  - bei selbstständiger Lehrtätigkeit: in der Regel Hochschuldidaktik

und
- Berufserfahrung:
  - drei Jahre Forschungserfahrung
  - konkreter Leistungsnachweis in der Forschung

6. Leitungsfunktionen Departement

Lohnklassen 31–34

Tätigkeitsschwerpunkte (Aufgaben):
- Leitung eines Departements resp. eines Teilbereichs im Rahmen der Kompetenzregelungen der Hochschule Luzern

Kompetenzen:
- Aus- und Weiterbildung:
  - Masterabschluss (MSc/M.A. usw.)
  - Promotion oder Äquivalenz zur Promotion erwünscht
  - Managementkompetenzen

und
- Berufserfahrung:
  - Führungserfahrung
  - Funktions- resp. fachspezifische Vernetzung
  - Lehr- und/oder Forschungserfahrung erwünscht