# Personalreglement der Ost – Ostschweizer Fachhochschule

vom: 06.09.2021 (Stand: 01.01.2022)

| Beschluss | Inkrafttreten | Fundstelle iCR |
|---|---|---|
| 06.09.2021 | 01.01.2022 | |

### Kantonale Publikationen

| Kanton | Fundstelle |
|---|---|
| SZ | |
| GL | |
| AR | |
| AI | |
| SG | nGS 2021-083 |
| TG | |
| FL | |

# Personalreglement

vom 6. September 2021 (Stand 1. Januar 2022)

Der Hochschulrat der Ost – Ostschweizer Fachhochschule

erlässt

in Ausführung von Art. 40 in Verbindung mit Art. 19 Abs. 2 Bst. c der Vereinbarung über die Ost – Ostschweizer Fachhochschule vom 15. Februar 2019[1]

als Personalreglement:[2]

## I. Allgemeine Bestimmungen (1.)

### 1. Grundlagen (1.1.)

*Art. 1 Gegenstand*

[1] Dieser Erlass regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ost – Ostschweizer Fachhochschule (nachfolgend Hochschule). Treffen dieser Erlass und weitere personalrechtliche Bestimmungen der Hochschule keine Regelung, gilt sachgemäss das Personalrecht des Kantons St.Gallen[3].

*Art. 2 Personalkategorien*

[1] Es bestehen folgende Personalkategorien:
a) Professorinnen und Professoren;
b) Dozentinnen und Dozenten;
c) Lehrbeauftragte;
d) wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
e) wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten;
f) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit administrativ-akademischen Schnittstellenfunktionen (Third Space);
g) administrative, technische und betriebliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1 sGS 218.21.
2 Von der Regierung genehmigt am 9. November 2021; in Vollzug ab 1. Januar 2022.
3 Personalgesetz vom 25. Januar 2011 (sGS 143.1; abgekürzt PersG) und Personalverordnung vom 13. Dezember 2011 (sGS 143.11; abgekürzt PersV).

## 2. Arbeitsverhältnis (1.2.)

*Art. 3 Rechtsnatur*

[1] Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlicher Natur.

*Art. 4 Begründung, Änderung und Beendigung*

[1] Die Zuständigkeiten für die Begründung, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse ergeben sich aus dem Hochschulstatut und der Kompetenzordnung.

*Art. 5 Dauer*

[1] Grundsätzlich wird das Arbeitsverhältnis unbefristet begründet.

[2] Die Anstellung kann insbesondere befristet erfolgen, wenn:
a) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Ausbildung noch nicht abgeschlossen hat;
b) das Ende der Beschäftigung bereits bei der Anstellung feststeht oder die Weiterbeschäftigung finanziell nicht gesichert ist;
c) sie nur für eine zeitlich befristete Stellvertretung erfolgt.

## 3. Arbeitszeit (1.3.)

*Art. 6 Grundsatz*

[1] Soweit nachfolgend nicht anders geregelt, richten sich Arbeitszeit, Überzeit, Feier- und Ruhetage, Ferien sowie bezahlter und unbezahlter Urlaub nach dem Personalrecht des Kantons St.Gallen.

*Art. 7 Dienstzeit*

[1] Die Dienstzeit dauert an der Hochschule von Montag bis Freitag von 06.30 bis 22.00 Uhr und an Samstagen von 06.30 bis 18.00 Uhr.

*Art. 8 An- und Abwesenheit*

[1] Die Hochschulleitung erlässt Weisungen zum Umgang mit An- und Abwesenheiten.

*Art. 9 Überzeit*

[1] Zuständig für einen ausnahmsweisen finanziellen Ausgleich von Überzeit nach Art. 57 PersV ist:
a) der Hochschulrat für die Mitglieder der Hochschulleitung;

b) die Rektorin oder der Rektor für alle anderen Fälle.

*Art. 10 Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden auf das Folgejahr*

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Art. 2 Abs. 1 Bst. a bis c dieses Erlasses können Zeitguthaben und Zeitschulden im Umfang von höchstens 170 Stunden auf das Folgejahr übertragen.

[2] Zeitguthaben, die 170 Stunden übersteigen, verfallen. Zeitschulden, die 170 Stunden übersteigen, werden durch Lohnabzug ausgeglichen.

[3] Für die restlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Art. 2 Abs. 1 Bst. d bis g dieses Erlasses gelten die Bestimmungen nach Art. 43 PersV.

[4] Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten Abs. 1 bis 3 dieser Bestimmung anteilmässig im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

## 4. Lohn, Zulagen und weitere Entschädigungen sowie Spesen (1.4.)

### a) Lohn (1.4.1.)

*Art. 11 Grundsatz*

[1] Massgebend für die Bemessung des Lohns sind die Referenzfunktionen und die ihnen zugeordneten Lohnbänder nach Anhang 1 der PersV, vorbehältlich von Art. 12 dieses Erlasses.

*Art. 12 Ergänzende Referenzfunktionen für die Hochschule*

[1] Soweit eine Zuordnung von Stellen der Hochschule zu Referenzfunktionen nach Anhang 1 zur PersV nicht möglich ist, kommen ergänzende Referenzfunktionen der Hochschule und die ihnen zugeordneten Lohnbänder nach Anhang dieses Erlasses zur Anwendung.

[2] Der Hochschulrat erlässt durch Weisung weitere Einzelheiten zu den ergänzenden Referenzfunktionen.

### b) Zulagen und weitere Entschädigungen sowie Spesen (1.4.2.)

*Art. 13 Funktionszulagen*

[1] Der Hochschulrat regelt die Funktionszulage für Mitglieder der Hochschulleitung.

[2] Die Hochschulleitung regelt Funktionszulagen für weitere Führungskräfte sowie weitere Zulagen nach Art. 81 PersV in einem separaten Erlass. Dieser bedarf zur Gültigkeit der Genehmigung des Hochschulrates.

*Art. 14 Marktzulagen*

[1] Marktzulagen nach Art. 83 ff. PersV werden nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt und werden durch die Rektorin oder den Rektor festgelegt.

[2] Marktzulagen für Mitglieder der Hochschulleitung bedürfen der Genehmigung des Hochschulrates.

*Art. 15 Ausserordentliche Leistungsprämie*

[1] Die Rektorin oder der Rektor kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausserordentliche Leistungsprämien nach Art. 44 PersG gewähren.

[2] Für die Gewährung von ausserordentlichen Leistungsprämien an Mitglieder der Hochschulleitung ist die Genehmigung des Hochschulrates erforderlich.

*Art. 16 Spesen*

[1] Der Spesenersatz richtet sich nach Art. 120 ff. PersV. Der Hochschulrat kann in begründeten Ausnahmefällen den besonderen Umständen der Hochschule durch davon abweichende Regelungen Rechnung tragen. Diese bedürfen zur Gültigkeit der Genehmigung der Regierung des Kantons St.Gallen.

[2] Der Hochschulrat kann in sachgemässer Anwendung von Art. 121 Abs. 2 PersV in begründeten Fällen pauschale Vergütungen festlegen.

**c) Auszahlung** **(1.4.3.)**

*Art. 17 Abweichende Zahlungsintervalle*

[1] Die Hochschule kann den Jahreslohn einschliesslich allfälliger Funktions- oder Marktzulagen auf Antrag in 14 Tranchen auszahlen.

**d) Förderung der Motivation und Initiative** **(1.4.4.)**

*Art. 18 Grundsatz*

[1] Der Hochschulrat kann geeignete Anreize setzen, um insbesondere die Motivation, Leistung und Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Zusammenarbeit in der Organisation systematisch zu fördern und die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Dabei schenkt er der Solidarität unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besondere Beachtung.

*Art. 19 Systematik*

[1] Die Hochschule unterscheidet drei Arten von Anreizen:
a) organisationserfolgsunabhängige Anreize;
b) organisationserfolgsabhängige finanzielle Anreize (Auszahlungen), bestehend aus:
   1. Erfolgsbeteiligungen für am Drittmittelgeschäft beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
   2. finanziellen Leistungshonorierungen für nicht am Drittmittelgeschäft beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
c) organisationserfolgsabhängig ergänzte nicht-finanzielle Anreize.

[2] Für Anreize nach Abs. 1 Bst. b dieser Bestimmung können nur durch die Hochschule selbst erwirtschaftete Drittmittelgewinne nach Art. 20 dieses Erlasses eingesetzt werden.

[3] Soweit dieser Erlass nichts anderes regelt, legt der Hochschulrat die Anreize nach Abs. 1 dieser Bestimmung abschliessend fest.

*Art. 20 Selbst erwirtschaftete Drittmittelgewinne*

[1] Selbst erwirtschaftete Drittmittelgewinne entsprechen dem von der Hochschule unter Anwendung einer Vollkostenrechnung effektiv mit Drittmitteln erwirtschafteten Ertragsüberschuss. Sie enthalten keine Beiträge aus öffentlicher Grundfinanzierung.

[2] Sie können durch den Hochschulrat eingesetzt werden:
a) für Zuweisungen zum Eigenkapital;
b) für Zuweisungen für strategische Projekte;
c) zur Finanzierung von Elementen des Anreizsystems nach Art. 19 Abs. 1 Bst. b und c dieses Erlasses.

[3] Eine Zuweisung nach Abs. 2 Bst. c dieser Bestimmung darf nur so weit erfolgen, als dadurch die Jahresrechnung der Hochschule nicht negativ wird.

*Art. 21 Bemessung der Anteile im Anreizsystem*

[1] Die Mittel nach Art. 20 Abs. 2 Bst. c dieses Erlasses werden durch den Hochschulrat wie folgt eingesetzt:
a) wenigstens die Hälfte bis höchstens zwei Drittel für die Ausrichtung einer Erfolgsbeteiligung nach Art. 19 Abs. 1 Bst. b Ziff. 1 dieses Erlasses in den Leistungseinheiten, in denen Überschüsse aus selbst erwirtschafteten Drittmitteln erzielt wurden;

b) vom verbleibenden Rest je die Hälfte für die finanzielle Leistungshonorierung von nicht am Drittmittelgeschäft beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Art. 19 Abs. 1 Bst. b Ziff. 2 dieses Erlasses und für die Ergänzung der Finanzierung von Anreizen nach Art. 19 Abs. 1 Bst. c dieses Erlasses.

*Art. 22 Bemessung*
*a) Erfolgsbeteiligungen nach Art. 19 Abs. 1 Bst. b Ziff. 1*

[1] Die Erfolgsbeteiligung nach Art. 19 Abs. 1 Bst. b Ziff. 1 dieses Erlasses bemisst sich wie folgt:

a) Je am Drittmittelgeschäft beteiligter Leistungseinheit steht insgesamt derjenige Anteil des nach Art. 21 Abs. 1 Bst. a dieses Erlasses insgesamt zur Auszahlung gelangenden Betrags zur Verfügung, der dem Anteil dieser Leistungseinheit am gesamten Überschuss aus selbst erwirtschafteten Drittmitteln der Hochschule entspricht.
b) Der für die Leistungseinheit insgesamt zur Verfügung stehende Betrag wird im Verhältnis der nach Erfolgsbeitrag gewichteten Bruttolöhne unter den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verteilt.

[2] Allfällige unterschiedliche Gewichtungen der Bruttolöhne aufgrund des Erfolgsbeitrags der beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen innerhalb des durch den Hochschulrat vorgegebenen Rahmens. Die Leiterin oder der Leiter der Leistungseinheit verständigt sich dabei mit ihrer oder seiner vorgesetzten Stelle auf den Antrag an die Rektorin oder den Rektor.

[3] Über die Ausrichtung der Erfolgsbeteiligungen entscheidet auf Antrag der Leiterin oder des Leiters der Leistungseinheit die Rektorin oder der Rektor. Vorbehalten bleibt Art. 24 Abs. 2 dieses Erlasses.

[4] Für die Gewährung von Erfolgsbeteiligungen an Mitglieder der Hochschulleitung ist die Genehmigung des Hochschulrates erforderlich.

*Art. 23 b) finanzielle Leistungshonorierung nach Art. 19 Abs. 1 Bst. b Ziff. 2*

[1] Für die finanzielle Leistungshonorierung von nicht am Drittmittelgeschäft beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Art. 19 Abs. 1 Bst. b Ziff. 2 dieses Erlasses gilt:

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der grundsätzlichen Möglichkeit, an Erfolgsbeteiligungen ihrer Leistungseinheit teilzuhaben, haben unabhängig davon, ob ihre Leistungseinheit oder sie persönlich von Erfolgsbeteiligungen nach Art. 22 dieses Erlasses profitieren, keinen Anspruch auf finanzielle Leistungshonorierung nach dieser Bestimmung.
b) Der Hochschulrat legt die individuelle Obergrenze für Auszahlungen nach dieser Bestimmung fest.

c) Sie wird zum gleichen Zeitpunkt wie Erfolgsbeteiligungen nach Art. 22 dieses Erlasses ausgerichtet.

[2] Über die Ausrichtung einer finanziellen Leistungshonorierung entscheidet auf Antrag der vorgesetzten Stelle der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters die Rektorin oder der Rektor. Vorbehalten bleibt Art. 24 Abs. 2 dieses Erlasses.

[3] Für die Gewährung von finanziellen Leistungshonorierungen an Mitglieder der Hochschulleitung ist die Genehmigung des Hochschulrates erforderlich.

*Art. 24 c) Obergrenze*

[1] Auszahlungen nach Art. 15, 22 und 23 dieses Erlasses sind in der Summe begrenzt auf höchstens 15 Prozent des Jahreslohns der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

[2] Der Hochschulrat kann in begründeten Ausnahmefällen eine Auszahlung von höchstens 20 Prozent des Jahreslohns der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters beschliessen.

## 5. Personalversicherungen und Sozialplan (1.5.)

*Art. 25 Personalversicherungen*

[1] Der Hochschulrat kann ergänzende oder zusätzliche Versicherungsdeckungen für die wirtschaftlichen Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen sowie Krankheit abschliessen.

[2] Er kann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten, sich an den entsprechenden Prämien zu beteiligen. Art. 47 Abs. 3 PersG kommt sachgemäss zur Anwendung.

*Art. 26 Sozialplan*

[1] Der Hochschulrat kann einen Sozialplan nach Art. 55 PersG erlassen. Dieser bedarf der Genehmigung der Regierung des Kantons St.Gallen.

## 6. Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses (Nebenbeschäftigungen) (1.6.)

*Art. 27 Grundsatz*

[1] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter üben keine unentgeltlichen und entgeltlichen Tätigkeiten ausserhalb des Arbeitsverhältnisses (Nebenbeschäftigungen) aus, welche die Erfüllung ihrer Aufgaben oder die Unabhängigkeit von Lehre und Forschung beeinträchtigen oder beeinträchtigen könnten.

*Art. 28 Meldepflicht*

[1] Nebenbeschäftigungen unterliegen der Meldepflicht. Die Hochschulleitung regelt die Einzelheiten.

[2] Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter melden vorgängig insbesondere folgende Nebenbeschäftigungen:
a) Organfunktionen in Organisationen, die einen wirtschaftlichen Zweck verfolgen;
b) Funktionen und Nebenbeschäftigungen in Non-Profit-Organisationen;
c) entgeltliche Nebenbeschäftigungen nach Art. 22 PersV;
d) die Ausübung von öffentlichen Ämtern.

*Art. 29 Zulässigkeit*

[1] Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen kann untersagt oder mit Auflagen verbunden werden, wenn:
a) die Unabhängigkeit von Lehre und Forschung nicht gewährleistet ist;
b) sich die Tätigkeit nachteilig auf die Erfüllung der Aufgaben an der Hochschule auswirkt oder auswirken könnte;
c) sich die Tätigkeit mit den Interessen der Hochschule nicht verträgt;
d) keine klare Trennung von der Hochschule als Institution erfolgt, etwa durch Verwendung von Materialien oder des Logos der Hochschule;
e) die Hochschule konkurrenziert wird;
f) die Nebenbeschäftigung zeitintensiv nach Art. 31 dieses Erlasses ist.

[2] Der Hochschulrat regelt die Zuständigkeiten.

*Art. 30 Abgeltung für die Nutzung von Infrastruktur*

[1] Über die Nutzung von Infrastruktur der Hochschule durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die allfällige Abgeltung derselben entscheidet die Rektorin oder der Rektor in sachgemässer Anwendung von Art. 23 Abs. 2 PersV.

*Art. 31 Zeitintensive Nebenbeschäftigungen*

[1] Als zeitintensiv gelten Nebenbeschäftigungen, die addiert zum Arbeitsverhältnis an der Hochschule einen Beschäftigungsgrad von 110 Prozent erreichen oder überschreiten.

[2] Zeitintensive Nebenbeschäftigungen bedürfen der Genehmigung der Rektorin oder des Rektors. Bei Mitgliedern der Hochschulleitung bedürfen sie der Genehmigung des Hochschulrates.

[3] Unabhängig vom Beschäftigungsgrad dürfen Haupt- und Nebenbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Personalkategorien der Hochschule in der Summe die zeitliche Obergrenze von 120 Prozent nicht übersteigen.

## 7. Personalförderung und -entwicklung (1.7.)

*Art. 32 Grundsatz*

[1] Die Hochschule fördert die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter systematisch.

[2] Die Vorgesetzten führen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wenigstens einmal jährlich ein Personalgespräch. Dieses dient der Standortbestimmung und Förderung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie der Leistungsbeurteilung.

[3] Das Personalgespräch bietet der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter Gelegenheit für Rückmeldungen zum Führungsverhalten der oder des Vorgesetzten sowie für Anregungen zur Organisation.

*Art. 33 Gegenstand des Personalgesprächs*

[1] Gegenstand des Personalgesprächs sind insbesondere:
a) Arbeitssituation, Verhalten und Leistung;
b) die Vereinbarung von Zielen und deren Überprüfung;
c) die Entwicklungsmöglichkeiten und -massnahmen, einschliesslich allfälliger Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

*Art. 34 Leistungsbeurteilung*

[1] Die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch die vorgesetzten Personen auf Grundlage von einheitlichen, durch die Hochschulleitung festgelegten Kriterien beurteilt.

## 8. Erfindungen, Designs und urheberrechtlich geschützte Werke (1.8.)

*Art. 35 Verzicht auf Rechte*

[1] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verzichtet auf die Rechte an Erfindungen, Designs und urheberrechtlich geschützten Werken, die sie oder er allein oder gemeinsam mit Dritten bei Ausübung der Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses schafft. Die Rechte gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit der Hochschule, soweit sie nicht vertraglich Dritten zustehen.

[2] Der Verzicht erfolgt unabhängig davon, ob Erfindungen, Designs und urheberrechtlich geschützte Werke in Erfüllung oder nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind.

[3] Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter behält den Anspruch, als Erfinderin oder Erfinder oder Urheberin oder Urheber genannt zu werden.

[4] Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die an der Schaffung von Erfindungen, Designs oder urheberrechtlich geschützten Werken allein oder gemeinsam mit Dritten mitgewirkt haben, sind verpflichtet, der Hochschule die Entstehung von Erfindungen, Designs oder urheberrechtlich geschützten Werken umgehend zu melden.

[5] Die Hochschule richtet für die an sie übergegangenen Rechte an Erfindungen, Designs und urheberrechtlich geschützten Werken, die nicht in Erfüllung von Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis entstanden sind, eine angemessene Vergütung aus, wenn diese von erheblichem wirtschaftlichen Wert sind. Art. 332 Abs. 4 des Obligationenrechts[4] wird sachgemäss angewendet. Die Vergütung wird durch die Hochschulleitung festgelegt.

*Art. 36 Übertragung der Rechte*

[1] Verzichtet die Hochschule auf eine eigene Verwertung, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Übertragung der Rechte an Erfindungen, Designs und urheberrechtlich geschützten Werken beantragen. Über den Antrag entscheidet die Hochschulleitung.

[2] Überträgt die Hochschule Rechte an Erfindungen, Designs und urheberrechtlich geschützten Werken auf die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter:

a) behält die Hochschule das Recht auf unentgeltliche und unbeschränkte Nutzung innerhalb der Hochschule, insbesondere für Lehre und zu wissenschaftlichen Zwecken. Dieses Recht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter;
b) wird die Hochschule angemessen am Gewinn aus der Verwertung der Erfindung, des Designs oder des urheberrechtlich geschützten Werks beteiligt. Die Hochschule und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schliessen dazu eine Vereinbarung ab.

*Art. 37 Ausführungsbestimmungen*

[1] Die Hochschulleitung regelt weitere Einzelheiten zu Rechten an Erfindungen, Designs und an urheberrechtlich geschützten Werken sowie zu Ausgründungen (Spin-Offs). Diese Ausführungsbestimmungen bedürfen zur Gültigkeit der Genehmigung durch den Hochschulrat.

4 SR 220.

## II. Besondere Bestimmungen für einzelne Personalkategorien (2.)

### 1. Professorinnen und Professoren (2.1.)

#### a) Arbeitszeit (2.1.1.)

*Art. 38 Jahresarbeitszeit*

[1] Für Professorinnen und Professoren gilt Jahresarbeitszeit.

#### b) Leistungsvereinbarung (2.1.2.)

*Art. 39 Zweck und Zuständigkeit*

[1] Die oder der Vorgesetzte vereinbart mit der Professorin oder dem Professor die persönliche Leistungsvereinbarung für ein Studienjahr. Darin wird festgehalten, in welchen Bereichen des Berufsauftrags und in welchem Umfang die Professorin oder der Professor tätig ist.

[2] Bei Uneinigkeit entscheidet die der Professorin oder dem Professor vorgesetzte Person.

[3] Die Hochschulleitung regelt die Bestimmungen zur persönlichen Leistungsvereinbarung in einem separaten Erlass, der zur Gültigkeit der Genehmigung des Hochschulrates bedarf.

*Art. 40 Berücksichtigte Arbeitsleistungen*

[1] Der Hochschulrat regelt die Anrechnung von Arbeitsleistungen in der Lehre durch Festlegung eines für die Hochschule insgesamt geltenden Umrechnungsfaktors. Die Hochschulleitung erlässt dazu Ausführungsbestimmungen.

[2] Die anrechenbare Arbeitszeit für die übrigen Inhalte des Berufsauftrags wird in den persönlichen Leistungsvereinbarungen geregelt.

#### c) Weiterbildungszeit (Sabbatical) (2.1.3.)

*Art. 41 Anspruch*

[1] Professorinnen und Professoren können nach zehnjähriger ununterbrochener Festanstellung, davon wenigstens fünf Jahre als Professorin oder Professor nach Art. 2 Abs. 1 Bst. a dieses Erlasses, ein Gesuch um eine Weiterbildungszeit von sechs Monaten stellen.

[2] Nach vollständig erfolgtem Bezug einer Weiterbildungszeit von sechs Monaten kann ein nächstes Gesuch jeweils nach zehn weiteren Arbeitsjahren gestellt werden.

*Art. 42 Bewilligung und Bezug*

[1] Gesuche um Weiterbildungszeit bedürfen der Genehmigung durch die Rektorin oder den Rektor. Bei Mitgliedern der Hochschulleitung entscheidet der Hochschulrat.

[2] Das Gesuch wird unter Berücksichtigung der Leistung und des Entwicklungspotenzials, der Verträglichkeit mit dem Betrieb der Hochschule sowie dem Nutzen für die Hochschule beurteilt. Es besteht kein Anspruch auf Weiterbildungszeit.

[3] Voraussetzung für die Genehmigung ist der Abschluss einer Vereinbarung, die sich sachgemäss nach Art. 11 PersV richtet. Die Rückerstattungspflicht richtet sich nach Art. 12 PersV.

[4] Die Rektorin oder der Rektor kann in begründeten Ausnahmefällen den Bezug der Weiterbildungszeit vor Ablauf der Fristen nach Art. 41 dieses Erlasses bewilligen.

**2. Dozentinnen und Dozenten** **(2.2.)**

*Art. 43 Arbeitszeit und Leistungsvereinbarung*

[1] Für Dozentinnen und Dozenten gelten die Bestimmungen nach Art. 38 bis 40 dieses Erlasses sachgemäss.

**3. Lehrbeauftragte** **(2.3.)**

*Art. 44 Arbeitsverhältnis*

[1] Lehrbeauftragte können in Lehre und Weiterbildung tätig sein. Sie können befristet angestellt werden, wenn die Bedürfnisse der Hochschule dies erfordern.

[2] Lehraufträge für befristet angestellte Lehrbeauftragte werden in der Regel semesterweise erteilt. Es besteht kein Anspruch auf die Erteilung von Nachfolgeaufträgen.

## 4. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten (Mittelbau) (2.4.)

*Art. 45 Funktion*

[1] Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten bilden den Mittelbau.

[2] Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in allen Leistungsbereichen eingesetzt werden. Wo Leistungserfassung auf Basis von Umrechnungsfaktoren zum Einsatz kommt, wird diese analog wie bei den Professorinnen und Professoren sowie Dozentinnen und Dozenten ausgestaltet.

*Art. 46 Arbeitszeit*

[1] Die Hochschulleitung kann für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Jahresarbeitszeit vorsehen. In diesem Fall gelten die Bestimmungen nach Art. 10 Abs. 1 und 2 und Art. 38 bis 40 dieses Erlasses sachgemäss.

*Art. 47 Karrieremodelle*

[1] Die Hochschulleitung sieht für den Mittelbau systematische Karrieremodelle und wissenschaftliche Nachwuchsförderung vor und regelt die Einzelheiten.

## 5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit administrativ-akademischen Schnittstellenfunktionen (Third Space) (2.5.)

*Art. 48 Funktion*

[1] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit administrativ-akademischen Schnittstellenfunktionen übernehmen Aufgaben an der Schnittstelle zwischen Hochschulmanagement und akademischem Betrieb.

[2] Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit administrativ-akademischen Schnittstellenfunktionen können Aufgaben in den Leistungsbereichen übernehmen. Die Hochschulleitung regelt die Einzelheiten.

## 6. Administrative, technische und betriebliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2.6.)

*Art. 49 Funktion*

[1] Administrative, technische und betriebliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen den operativen Betrieb der Hochschule sicher.

## III. Konfliktregelung (3.)

*Art. 50 Gütliche Erledigung*

[1] Bei personalrechtlichen Konflikten wird eine gütliche Erledigung durch Aussprache unter den Beteiligten angestrebt.

[2] Führt die Aussprache nach Abs. 1 dieser Bestimmung nicht zum Erfolg, kann sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jederzeit an die vorgesetzte Stelle oder, falls diese im Konflikt Partei ist, an die nächsthöhere vorgesetzte Stelle, die Leitung des Personals oder die Ombudsstelle wenden.

*Art. 51 Ombudsstelle*
*a) Wahl und Zusammensetzung*

[1] Die Ombudsstelle wird durch den Hochschulrat gewählt.

[2] Sie besteht aus einer Ombudsperson und deren Stellvertretung. Diese stehen weder im Arbeits- noch im Auftragsverhältnis mit der Hochschule.

[3] Bei der Ernennung der Ombudsperson und ihrer Stellvertretung wird auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter geachtet.

*Art. 52 b) Aufgaben*

[1] Die Ombudsstelle:
a) hat zum Ziel, das Vertrauen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule zu fördern, Konflikte auf informellem Weg zu lösen und Missständen an der Hochschule nachzugehen;
b) kann, soweit sie es als sinnvoll erachtet, unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen den Hochschulrat und die Rektorin oder den Rektor beraten;
c) dient gleichzeitig als Meldestelle für Missstände.

[2] Der Hochschulrat kann weitere Einzelheiten in einem separaten Erlass regeln.

## IV. Pflichtverletzungen und personalrechtliche Massnahmen (4.)

*Art. 53 Vorgehen bei Pflichtverletzung*

[1] Zuständig für Ermahnung, Beanstandung und Einleitung einer Administrativuntersuchung nach Art. 71 bis 74 PersG ist die Rektorin oder der Rektor. Für die Rektorin oder den Rektor ist der Hochschulrat zuständig.

*Art. 54 Personalrechtliche Massnahmen*

[1] Zuständig für die Anordnung von personalrechtlichen Massnahmen nach Art. 75 bis 77 PersG ist:
a) bei Mitgliedern der Hochschulleitung der Hochschulrat;
b) bei Professorinnen und Professoren:
   1. der Hochschulrat im Fall einer Kündigung oder fristlosen Kündigung;
   2. die Rektorin oder der Rektor in den übrigen Fällen;
c) bei allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rektorin oder der Rektor.

## V. Streiterledigung (5.)

*Art. 55 Schlichtungsstelle*

[1] Der Schlichtungsstelle gehören an:
a) die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende. Sie:
   1. werden vom Hochschulrat gewählt;
   2. stehen weder im Arbeits- noch im Auftragsverhältnis mit der Hochschule oder dem Kanton St.Gallen;
   3. verfügen über gute Kenntnisse des Personalrechts des Kantons St.Gallen;
b) ein ordentliches Mitglied und ein Ersatzmitglied als Arbeitnehmervertretung. Sie werden von den Personalvertreterinnen und Personalvertretern in der Hochschulversammlung im gleichen Verfahren wie die Vertretung des Personals im Hochschulrat nach Art. 57 Abs. 2 des Hochschulstatuts vom 26. Februar 2021[5] gewählt.
c) ein ordentliches Mitglied und ein Ersatzmitglied aus dem Kreis der Hochschulleitung oder des Rektoratsstabs als Arbeitgebervertretung. Sie werden von der Rektorin oder vom Rektor gewählt.

[2] Die Amtsdauer der Mitglieder beträgt vier Jahre. Bei Rücktritt oder Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis:
a) der oder des Vorsitzenden übernimmt die oder der stellvertretende Vorsitzende deren oder dessen Funktion. Die Position des stellvertretenden Vorsitzes wird nach Abs. 1 Bst. a dieser Bestimmung neu besetzt;
b) der oder des stellvertretenden Vorsitzenden wird die Position nach Abs. 1 Bst. a dieser Bestimmung neu besetzt;
c) eines ordentlichen Mitglieds übernimmt das Ersatzmitglied dessen Funktion. Die Position des Ersatzmitglieds wird nach Abs. 1 Bst. b oder c dieser Bestimmung neu besetzt;
d) eines Ersatzmitglieds wird die Position nach Abs. 1 Bst. b oder c dieser Bestimmung neu besetzt.

5 sGS 218.311.

[3] Bei der Ernennung der Mitglieder der Schlichtungsstelle wird auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter geachtet.

[4] Die Schlichtungsstelle verhandelt in Dreierbesetzung.

[5] Stellvertretende Vorsitzende handeln bei Verhinderung der oder des Vorsitzenden, Ersatzmitglieder bei Verhinderung von ordentlichen Mitgliedern. Sind ordentliches Mitglied und Ersatzmitglied verhindert, handelt die oder der stellvertretende Vorsitzende.

[6] Mitglieder nach Abs. 1 Bst. b und c dieser Bestimmung, die der schlichtungsbegehrenden Partei direkt vorgesetzt oder unterstellt sind, treten in Ausstand.

[7] Die Entschädigung der Mitglieder richtet sich nach der Entschädigungsverordnung des Kantons St.Gallen vom 19. Mai 2009[6].

*Art. 56 Schlichtungsverfahren*

[1] Das Schlichtungsverfahren richtet sich nach Art. 83 Abs. 2 und 3 sowie Art. 84 bis 87 PersG. Die Aussagen der Parteien sind vertraulich und werden im Verfahren der personalrechtlichen Klage nicht verwendet.

[2] Die Schlichtungsstelle kann sich eine Verfahrensordnung geben, in der sie weitere Einzelheiten des Verfahrens regelt.

*Art. 57 Personalrechtliche Klage*

[1] Personalrechtliche Klagen an das Verwaltungsgericht des Kantons St.Gallen[7] sind innert sechs Monaten seit Abschluss des Schlichtungsverfahrens nach Art. 56 dieses Erlasses zu erheben.

[2] Soweit dieser Erlass nichts anderes bestimmt, kommen Art. 78 bis 82 PersG sachgemäss zur Anwendung.

## VI. Übergangsbestimmungen (6.)

*Art. 58 Löhne*
*a) Löhne innerhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion*

[1] Die Löhne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Lohnbands der jeweils massgebenden Referenzfunktion erfahren mit Vollzugsbeginn dieses Erlasses keine Änderung. Art. 73d und 73e PersV bleiben vorbehalten.

6 sGS 941.13.
7 Art. 50 Abs. 1 Bst. b der Vereinbarung über die Ost – Ostschweizer Fachhochschule vom 15. Februar 2019, sGS 218.21.

*Art. 59* *b) Löhne unterhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion*

[1] Liegt der Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters am 1. Januar 2022 unterhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion, wird er auf den Mindestansatz dieses Lohnbands erhöht. Vorbehalten bleibt die Beibehaltung einer Unterschreitung des Mindestansatzes um bis zu 10 Prozent, wenn die Anforderungen einer Stelle, insbesondere betreffend Ausbildung und Erfahrung, nicht vollständig erfüllt werden.

*Art. 60* *c) Löhne oberhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion*

[1] Liegt der Lohn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters am 1. Januar 2022 oberhalb des Lohnbands der massgebenden Referenzfunktion, wird:

a) der Lohn per 1. Januar 2025 auf 100 Prozent des Höchstansatzes dieses Lohnbands gesenkt;
b) der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in den Jahren 2022 bis 2024 eine allfällige allgemeine Lohnerhöhung nach Art. 37 f. PersG nur bis zum Höchstansatz des massgebenden Lohnbands nach der allgemeinen Lohnerhöhung gewährt.

[2] Abs. 1 Bst. a dieser Bestimmung wird nicht angewendet auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2022 das 60. Altersjahr vollendet haben.

*Art. 61* *Anrechnung von Dienstjahren*

[1] Am 31. Dezember 2021 bestehende, nach bisherigem Recht erworbene Dienstjahre bleiben nach Vollzugsbeginn dieses Erlasses bestehen.

*Art. 62* *Anspruch auf Weiterbildungszeit*

[1] Am 31. Dezember 2021 bestehender Anspruch auf Weiterbildungszeit, der den Voraussetzungen nach Art. 41 dieses Erlasses entspricht, bleibt bei Vollzug dieses Erlasses bestehen. Wer bisher Anspruch auf Weiterbildungszeit hatte, nach den Bestimmungen dieses Erlasses aber nicht mehr, kann den nach bisherigem Recht anteilmässig erworbenen Anspruch bis zum 31. Dezember 2024 beziehen.

[2] Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses zur Führung des durch die FHS St.Gallen, die HSR Rapperswil oder die NTB Buchs verliehenen Titels einer Professorin oder eines Professors berechtigt waren, werden die Jahre seit Verleihung des Titels an den Anspruch auf Weiterbildungszeit nach Art. 41 dieses Erlasses angerechnet.

*Art. 63 Bestehende Überzeitguthaben und Zeitguthaben*

[1] Am 31. Dezember 2021 bestehende Überzeitguthaben und Zeitguthaben gemäss Bestimmungen der FHS St.Gallen, der HSR Rapperswil oder der NTB Buchs oder, sofern solche fehlen, Überzeitguthaben nach Art. 54 PersV und Zeitguthaben nach Art. 42 PersV bleiben nach Vollzugsbeginn dieses Erlasses bestehen.

[2] Am 31. Dezember 2021 bestehende Zeitguthaben müssen bis zum 31. Dezember 2024 abgebaut werden, soweit sie den höchsten Übertragungssaldo nach Art. 10 dieses Erlasses überschreiten. Die darüber hinausgehenden Zeitguthaben verfallen auf den 1. Januar 2025.

*Art. 64 Laufende Schlichtungsverfahren*

[1] Bei Vollzugsbeginn dieses Erlasses laufende Schlichtungsverfahren werden nach bisherigem Verfahrensrecht abgewickelt. Wo ein solches nicht bestand, kommt das Verfahren nach Art. 56 dieses Erlasses zur Anwendung.

*Art. 65 Persönliche Leistungsvereinbarung*

[1] Die Einführung persönlicher Leistungsvereinbarungen nach Art. 39 dieses Erlasses erfolgt spätestens auf Beginn des Herbstsemesters 2022/23.

*Art. 66 Anwendung bisherigen Rechts bei Kündigungen und Lohnfortzahlungen*

[1] Für Kündigungen von Arbeitsverhältnissen, die vor Vollzugsbeginn dieses Erlasses mit Wirkung nach Vollzugsbeginn dieses Erlasses erfolgen, wird bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses die dessen Begründung zugrundeliegende personalrechtliche Grundlage angewendet.

[2] Für die bei Vollzugsbeginn dieses Erlasses bereits laufenden Fälle von Lohnfortzahlungen infolge Unfall oder Krankheit wird dieser Erlass nicht angewendet.

### * Änderungstabelle - Nach Bestimmung

| Bestimmung | Änderungstyp | nGS-Fundstelle | Erlassdatum | Vollzugsbeginn |
|---|---|---|---|---|
| Erlass | Grunderlass | 2021-083 | 06.09.2021 | 01.01.2022 |

### * Änderungstabelle - Nach Erlassdatum

| Erlassdatum | Vollzugsbeginn | Bestimmung | Änderungstyp | nGS-Fundstelle |
|---|---|---|---|---|
| 06.09.2021 | 01.01.2022 | Erlass | Grunderlass | 2021-083 |

Anhang

## Ergänzende Referenzfunktionen (Art. 12)

### Mittelbau

| Bezeichnung | Lohnbandbreite |
|---|---|
| wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent (WIA) | 18 |
| wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter 1 (WIM1) | 20 bis 21 |
| wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter 2 (WIM2) | 22 bis 25 |

### Lehrkörper

| Bezeichnung | Lohnbandbreite |
|---|---|
| Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter (LEHB) | 24 bis 26 |
| Dozentin oder Dozent 1 (DOZ1) | 26 bis 28 |
| Dozentin oder Dozent 2 (DOZ2) | 28 bis 31 |
| Professorin oder Professor (PROF) | 28 bis 32 |

### Administrativ-akademische Schnittstellenfunktionen (Third Space)

| Bezeichnung | Lohnbandbreite |
|---|---|
| Spezialadministratorin oder Spezialadministrator (Third Space) 1 (TSP1) | 18 bis 20 |
| Spezialadministratorin oder Spezialadministrator (Third Space) 2 (TSP2) | 23 bis 25 |
| Spezialadministratorin oder Spezialadministrator (Third Space) 3 (TSP3) | 28 bis 30 |