

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

vom 6. Juli 2016 (Stand 1. Oktober 2021)

Der Konkordatsrat der Fachhochschule Zentralschweiz,
gestützt auf Artikel 13 Absatz 2 der Zentralschweizer Fachhochschul-
Vereinbarung vom 15. September 2011¹⁾,

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

¹ Dieser Personalverordnung unterstehen die Dozierenden sowie die Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Hochschule Luzern.

² Die Artikel 2–7, 12–14, 17–19, 21, 21a, 23 und 23a gelten zusätzlich für die technischen und administrativen Mitarbeitenden. *

Art. 2 Verhältnis zum kantonalen Personalrecht

¹ Soweit diese Verordnung keine abweichenden Vorschriften enthält, ist das Personalrecht des Kantons Luzern anwendbar.

2 Zuständigkeiten

Art. 3 Personalpolitische Grundsätze

¹ Der Fachhochschulrat legt die Grundsätze der Personalpolitik fest.

¹⁾ NG 317.11

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 durch die Rektorin oder den Rektor; sowie
- d. die Mitglieder der Fachhochschulleitung für die Mitarbeitenden ihres Zuständigkeitsbereichs.

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 Begründung

Art. 7 Begründung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis wird mit einem öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet.

² Es gelten die gleichen Bedingungen wie für ein Anstellungsverhältnis, das durch einen Wahlakt begründet wird. Vorbehalten bleibt Absatz 3.

³ Eine Abweichung von den Anstellungsbedingungen gemäss § 8 des Personalgesetzes des Kantons Luzern vom 26. Juni 2001 ist im Rahmen von § 4 der Personalverordnung des Kantons Luzern vom 24. September 2002²⁾ möglich.

3.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Art. 8 Dozierende mit befristeter Anstellung

¹ Die Befristung der Arbeitsverhältnisse von hauptamtlichen Dozierenden ist grundsätzlich für längstens drei Jahre in Folge zulässig. Falls das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Zeitdauer verlängert wird, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

² Bei längeren Abwesenheiten einer oder eines Dozierenden infolge Urlaubs oder Arbeitsunfähigkeit kann das befristete Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen um höchstens zwei Jahre verlängert werden.

Art. 9 Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende

¹ Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende mit befristeter Anstellung werden bis zu maximal fünf Jahren angestellt. Falls das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Zeitdauer verlängert wird, hat es die Wirkung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

3.3 Bandbreitenverträge für Dozierende

Art. 10

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.

²⁾ SRL Nr. 52

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 Dozierende Nicht-Fachhochschulbereich

Art. 11

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 2005³⁾.

3.5 Beendigung

Art. 12 * 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.

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 Absätze 2 und 3 müssen von der Rektorin oder vom Rektor bewilligt werden.

³⁾ SRL Nr. 74

4 Arbeitszeit

4.1 Assistierende sowie wissenschaftliche, technische und administrative Mitarbeitende

Art. 13 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. 14 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 13 Absatz 3 bei einem Vollzeitpensum pro Kalenderjahr eine Auszahlung von maximal 150 Stunden 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. 15 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. 16 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 15 Absatz 2 kann bei einem Vollzeitpensum pro Studienjahr eine Auszahlung von maximal 150 Stunden 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 bzw. dem zuständigen Direktor bewilligt werden.

⁴ Die Mitglieder der Fachhochschulleitung haben keinen Anspruch auf Vergütung des positiven Arbeitszeitsaldos.

⁵ Ein negativer Arbeitszeitsaldo führt spätestens im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer Besoldungsrückforderung. In begründeten Fällen können Ausnahmen bewilligt werden.

5 Verschiedene Bestimmungen

Art. 17 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. 18 * 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. 19 Vaterschaftsurlaub

¹ Der Mitarbeiter hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf einen besoldeten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen, welcher innert acht Wochen nach der Geburt bezogen werden muss.

Art. 20 Professoren-Titel

¹ Der Fachhochschulrat kann Dozierenden auf Antrag der Rektorin oder des Rektors den Titel einer Professorin oder eines Professors verleihen. Ein Anspruch auf die Titelverleihung besteht nicht.

² Der Fachhochschulrat legt die Voraussetzungen für die Verleihung, den Entzug und das Erlöschen des Titels fest und regelt das Verfahren.

Art. 21 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.

Art. 21a * Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit COVID-19

¹ Die Fachhochschulleitung kann für Mitarbeitende im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Covid-19-Epidemie die Teilnahme an repetitiven Pool-Tests anordnen. Die vorgesetzte Person oder die zuständige HR-verantwortliche Person darf die Teilnahme überprüfen. Das Ergebnis der Überprüfung darf einzig zur Umsetzung von angemessenen Schutzmassnahmen verwendet werden.

² Für Mitarbeitende, welche in zertifikatspflichtigen Lehrveranstaltungen tätig sind, kann die Fachhochschulleitung das Vorliegen eines gültigen Covid-Zertifikats (3G: «getestet», «geimpft», «genesen») anordnen. Allfällige Testkosten werden übernommen. Die Überprüfung der Zertifikate darf an Dritte delegiert werden. Wenn möglich ist das datenminimierte Zertifikat ohne Gesundheitsdaten («Zertifikat Light») zu benutzen.

6 Schlussbestimmungen

Art. 22 Übergangsbestimmung für befristete Arbeitsverhältnisse

¹ Anstellungsverhältnisse aus der Zeit vor Inkrafttreten dieser Verordnung sind an die gemäss Artikel 8 und 9 geltende Höchstdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen anrechenbar.

Art. 23 Übergangsbestimmung zur Arbeitszeit

¹ Ist im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Artikel 13 und 15 die Höchstgrenze des übertragbaren positiven Arbeitszeitsaldos überschritten, muss der Abbau oder Ausgleich auf das zulässige Maximum für Assistierende, wissenschaftliche, technische und administrative Mitarbeitende bis spätestens 31. Dezember 2017 und für Dozierende bis spätestens 31. August 2018 erfolgen.

Art. 23a * Befristung Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden im Zusammenhang mit COVID-19

¹ Artikel 21a tritt am 1. Oktober 2021 in Kraft und gilt längstens bis zum 24. Januar 2022. Wird die Zertifikatspflicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Artikel 25 Absätze 2^{bis} und 2^{ter} der Covid-19-Verordnung besondere Lage (SR 818.101.26) vom Bundesrat früher aufgehoben, entfällt Artikel 21a auf denselben früheren Zeitpunkt.

Art. 24 Aufhebung bisheriges Recht

¹ Die Personalverordnung der Hochschule Luzern vom 14. Dezember 2012 wird aufgehoben.

Art. 25 Inkrafttreten

¹ Die Verordnung tritt am 1. September 2016 in Kraft. Sie ist zu veröffentlichen.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Fundstelle
06.07.2016	01.09.2016	Erlass	Erstfassung	A 2016, 1314
08.05.2020	01.09.2020	Art. 1 Abs. 2	geändert	A 2020, 1524
08.05.2020	01.09.2020	Art. 12	totalrevidiert	A 2020, 1524
08.05.2020	01.09.2020	Art. 18	totalrevidiert	A 2020, 1524
01.10.2021	01.10.2021	Art. 1 Abs. 2	geändert	A 2021, 1866
01.10.2021	01.10.2021	Art. 21a	eingefügt	A 2021, 1866
01.10.2021	01.10.2021	Art. 23a	eingefügt	A 2021, 1866

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Fundstelle
Erlass	06.07.2016	01.09.2016	Erstfassung	A 2016, 1314
Art. 1 Abs. 2	08.05.2020	01.09.2020	geändert	A 2020, 1524
Art. 1 Abs. 2	01.10.2021	01.10.2021	geändert	A 2021, 1866
Art. 12	08.05.2020	01.09.2020	totalrevidiert	A 2020, 1524
Art. 18	08.05.2020	01.09.2020	totalrevidiert	A 2020, 1524
Art. 21a	01.10.2021	01.10.2021	eingefügt	A 2021, 1866
Art. 23a	01.10.2021	01.10.2021	eingefügt	A 2021, 1866