

21. Dezember 2023

Revision Personalrecht per 1. Februar 2024

1 Ausgangslage

Für alle Mitarbeitenden der Universität Luzern gilt das kantonale Personalrecht. Im Vordergrund stehen das [Personalgesetz](#) (PG; SRL 51), die [Personalverordnung](#) (PVO; SRL 52) und die [Personalverordnung der Universität Luzern](#) (Uni-PVO; SRL 539a), wobei Letztere mit Rücksicht auf die Besonderheiten an der Universität Luzern (dazu Ziff. 3) gewisse Ausnahmen von den Regeln des Personalgesetzes zulässt. Diese durch das Parlament bzw. den Regierungsrat erlassenen Regeln werden ergänzt durch diverse Reglemente und Richtlinien des Universitätsrates, insbesondere das [Statut der Universität Luzern](#) (Universitätsstatut; SRL 539c), das [Berufungsreglement](#) (SRL 539d), das [Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten](#) (SRL 539g), das [Reglement über die Anstellung von Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren](#) (SRL 539h) sowie das [Reglement betreffend die Weiterbeschäftigung an der Universität Luzern nach Erfüllung des 65. Altersjahres](#) (SRL 539j).

Im Verlaufe der letzten Monate wurde das Universitätsstatut grundlegend revidiert und die Uni-PVO sowie das Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten wurden einer Teilrevision unterzogen. Die wichtigsten Änderungen, die sich daraus ergeben, werden nachfolgend dargelegt. Einzelheiten ergeben sich direkt aus den erwähnten Erlassen. Für Rückfragen im Einzelfall stehen der Personaldienst sowie das Prorektorat Personal und Professuren gerne zur Verfügung.

2 Personalrechtliche Zuständigkeiten

Das Universitätsstatut und die Uni-PVO klären die personalrechtlichen Zuständigkeiten. Für sämtliche Anstellungen, Umgestaltung von Anstellungen und andere personalrechtlichen Entscheide betreffend Mitarbeitende der Universität Luzern ist nach revidiertem Recht die Prorektorin Personal und Professuren abschliessend zuständig. Wie bisher werden allerdings Lehraufträge durch die Fakultätsversammlungen erteilt, bevor die entsprechenden Anstellungen ausgefertigt werden.

Für die Anstellung und Umgestaltung von Arbeitsverhältnissen (u.a. Pensenänderungen) von Professorinnen und Professoren bleibt der Universitätsrat zuständig (auf Antrag des Senats); ausgefertigt werden die entsprechenden Entscheide durch den Rektor, der auch für andere personalrechtliche Entscheidungen betreffend Professuren zuständig bleibt. Gleiches wie für die Professorinnen und Professoren gilt für die Anstellung der Universitätsmanagerin.

Die Neuordnung der personalrechtlichen Zuständigkeiten führt dazu, dass die Trainingsleitenden des Hochschulsports (HSCL) vollständig in die Universität Luzern integriert werden; die neuen Verträge werden derzeit ausgefertigt.

3 Zulagen für Prorektorinnen und Prorektoren

Die Zulagen für Prorektorinnen und Prorektoren lagen bisher zwischen Fr. 5'000 und Fr. 10'000 und damit unter dem Betrag für Dekaninnen und Dekane (Fr. 12'500). Neu beträgt diese Zulage zwischen Fr. 10'000 und Fr. 15'000; die Funktionszulagen sollen mit der jeweiligen Verantwortung und Arbeitslast des betreffenden Prorektorats korrelieren und werden daher jährlich durch den Rektor festgelegt.

4 Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse bergen besondere Risiken für die betroffenen Angestellten. Sie sind daher im öffentlichen Recht nur unter restriktiven Voraussetzungen zulässig. An der Universität Luzern sind insbesondere Mitarbeitende auf Qualifikationsstellen (Doktorierende, Habilitierende) befristet angestellt. Mit der Revision der Uni-PVO wurden die Regeln für diese Anstellungen vereinheitlicht und durch Verlängerungsmöglichkeiten etwas flexibilisiert. Das Ziel der Revision war es, die Anstellungen im Kontext von Qualifikationsarbeiten so auszugestalten, dass der Abschluss der Arbeit vor Vertragsablauf realistischermöglich ist. Zusammengefasst gilt nach Inkrafttreten der Anpassungen der Uni-PVO sowie des Reglements über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten Folgendes:

- Qualifikationsstellen sollen bereits bei der Erstanstellung auf eine Dauer vergeben werden, die erfahrungsgemäss einen Abschluss der Qualifikationsarbeit erlaubt. In vielen Fällen dürfte eine Dauer von fünf Jahren angemessen sein. Kürzere (Erst-)Anstellungen sind zwar weiterhin möglich, es bedarf dazu allerdings einer spezifischen Begründung. Zu denken ist etwa an folgende Sachlagen: Die Qualifikationsarbeit wurde anderswo schon begonnen und muss nur noch fertiggestellt werden; eine Drittmittelfinanzierung ist nur kürzere Zeit vorhanden (SNF: typischerweise vier Jahre); die Qualifikation erfolgt in einem Fach (z.B. Medizin), in dem typischerweise deutlich weniger als fünf Jahre für den Abschluss erforderlich sind. Unzulässig sind bzw. bleiben dagegen initiale Kurzanstellungen (z.B. ein Jahr), die dann mehrfach kurzfristig verlängert werden, ohne dass für die Mitarbeitenden Klarheit darüber besteht, ob eine Verlängerung bis zum vorgesehenen Abschluss der Qualifikationsarbeit erfolgen wird.
- Verlängerungen sind neu für alle Qualifikationsstellen über die initialen fünf Jahre hinaus bis maximal zwei Jahre möglich bei längeren Abwesenheiten (insbes. Mutterschaftsurlaub, unbezahlter Urlaub oder Krankheit); in Ausnahmefällen auch bei anderen unverschuldeten Verzögerungen bei der Qualifikation. Endet eine befristete Anstellung während des Mutterschaftsurlaubs oder weniger als zwei Monate vor dem errechneten Geburtstermin, wird künftig eine Verlängerung bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs gewährt, damit die junge Mutter in Genuss der vollen Mutterschaftsentschädigungen gelangt.
- Die befristeten Anstellungen von wissenschaftlichen Assistierenden und Oberassistierenden sind, wie schon nach bisherigem Recht, beidseitig kündbar. Im Reglement über die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten wird neu klargestellt, dass die Nichtanhandnahme oder Aufgabe des Qualifikationsprojekts einen Kündigungsgrund darstellt.
- Mehrfache befristete Anstellungen sind nach revidiertem Recht auch für nebenamtliche wissenschaftliche Mitarbeitende (d.h. wissenschaftliche Mitarbeitende *ohne* Qualifikationsstelle) dann zulässig, wenn es sich um ein nebenamtliches Pensum handelt und ein existenzsichernder Haupterwerb vorliegt. Diese neue Regelung soll es ermöglichen, für spezifische drittmittelfinanzierte befristete Forschungsprojekte bewährte Mitarbeitende anzustellen, die auf diese Weise die Chance haben, neben ihrem Haupterwerb «einen Fuss in der Forschung» zu behalten. Dieses Bedürfnis hat sich immer wieder gezeigt, liess sich aber unter dem bisherigen Recht nicht umsetzen.

Für alle Anstellungen an der Universität Luzern gilt weiterhin, dass alle Stellen (auch Assistenz- und Oberassistentenstellen) grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben werden sollten. Dies dient u.a. der Chancengleichheit sowie der Transparenz und ermöglicht die Besetzung der Stellen mit der am besten geeigneten Person.

5 Weitere Anpassungen betreffend wissenschaftliche Assistierende und Oberassistierende

Das Reglement des Universitätsrates betreffend wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten hat noch weitere Anpassungen und Verdeutlichungen erfahren:

- Lehre: Die Aufgaben in der Lehre dürfen den Abschluss der Qualifikationsarbeit nicht gefährden. Daher muss die Lehre grundsätzlich in der Arbeitszeit erfolgen; ausnahmsweise sind zusätzliche (bezahlte) Lehraufträge möglich, aber – so die ausdrückliche Neuregelung – nur dann, wenn der Abschluss der Qualifikationsarbeit durch die Lehrverpflichtung nicht gefährdet wird.
- Wissenschaftliche Assistierende auf SNF-Stellen haben ein 100%-Pensum, sie dürfen innerhalb dieses Pensums in untergeordnetem Mass (bis ca. 20%) für andere universitäre Belange (z.B. Lehre, Prüfungskorrekturen) beigezogen werden. Daher ist, was aus dem bisherigen Recht zu wenig klar hervorging, eine zusätzliche Lehrvergütung bei SNF-Assistierenden nicht angebracht, andernfalls betrüge das Gesamtpensum mehr als 100% (was das Luzerner Personalrecht nur ausnahmsweise erlaubt) und zudem würden diese Assistierenden anders behandelt als die aus universitären Mitteln finanzierten Assistierenden.
- Von den Weiterbildungsangeboten der Universität Luzern profitieren künftig wissenschaftliche Assistierende in Drittmittelprojekten in gleichem Masse wie aus universitären Mitteln angestellte Assistierende. Falls möglich soll die Abrechnung der Kosten über das Drittmittelprojekt erfolgen, andernfalls gehen die Kosten zulasten der Fakultät. Nach bisheriger Regelung waren drittmittelfinanzierte Assistierende diesbezüglich deutlich schlechter gestellt als durch universitäre Mittel angestellte Assistierende.
- Kommt es zu einem vorzeitigen Wegfall der Drittmittel, mit denen eine Qualifikationsstelle finanziert wird, ist die Universität Luzern künftig verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Fertigstellung einer noch nicht abgeschlossenen Qualifikationsarbeit auf einer anderen Stelle zu ermöglichen. Eine solche Verpflichtung, wenigstens um eine Anschlusslösung bemüht zu sein, besteht derzeit nicht, was das Risiko eines Projektabbruchs in unhaltbarer Weise den Assistierenden überbürdet.