Personalreglement der Pädagogischen Hochschule Thurgau

vom 3. September 2018 (Stand 1. Januar 2020)

Erlassen vom Hochschulrat der Pädagogischen Hochschule Thurgau gestützt auf § 13 Abs. 1 Ziff. 3 des Gesetzes über die tertiäre Bildung (Tertiärbildungsgesetz)[1)].

1. Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

[1] Dieses Reglement legt die Anstellungsbedingungen der an der Pädagogischen Hochschule Thurgau tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fest.

[2] Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind namentlich:

1. Rektor oder Rektorin;
2. Verwaltungsdirektor oder Verwaltungsdirektorin;
3. Prorektoren und Prorektorinnen;
4. Dozenten und Dozentinnen;
5. Lehrbeauftragte;
6. Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen;
7. Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen;
8. Fachpersonal;
9. Lernende;
10. Praktikanten und Praktikantinnen.

§ 2 Ergänzendes Recht

[1] Enthält das Reglement keine Regelung, gelten sinngemäss:

1. * die Bestimmungen der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV)[2)], ausser die §§ 9 und 10 sowie 52 – 54 und 65a,
2. die §§ 6 – 29 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (BesVO)[3)] sowie
3. * die §§ 4 – 65 der Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung (RRV BesVO)[4)] ausser die §§ 8 – 12.

---

1) RB 414.2
2) RB 177.112
3) RB 177.22
4) RB 177.223

* Änderungstabelle am Schluss des Erlasses

[2] Unter Vorbehalt der Bestimmungen dieses Reglements und des Gesetzes über die tertiäre Bildung (Tertiärbildungsgesetz)[1)] werden Kompetenzen sowie Rechte und Pflichten gemäss den in Absatz 1 genannten Erlassen wie folgt wahrgenommen:

1. jene des Kantons durch die Pädagogische Hochschule;
2. jene des Regierungsrates oder des Departementes durch den Hochschulrat;
3. jene der Amts-, Betriebs- oder Anstaltsleiter und -leiterinnen durch die Hochschulleitung;
4. jene der Lohnzahlungsstelle, des Lohnbüros und des Personalamts durch die Verwaltungsdirektion.

§ 3 Allgemeine Personalführung

[1] Unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen ist für die allgemeine Personalführung zuständig:

1. der Hochschulrat gegenüber dem Rektor oder der Rektorin;
2. der Rektor oder die Rektorin gegenüber den übrigen Mitgliedern der Hochschulleitung;
3. der Rektor oder die Rektorin und die übrigen Mitglieder der Hochschulleitung gegenüber allen in ihrem Führungsbereich tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen; in begründeten Fällen kann die Hochschulleitung die Zuständigkeit einem Mitglied der Hochschulleitung oder einer Führungsperson mit höchster Funktionszulage zuweisen.

§ 4 Hochschulleitung

[1] Die Hochschulleitung besteht aus dem Rektor oder der Rektorin, Prorektoren und Prorektorinnen und einem Verwaltungsdirektor oder einer Verwaltungsdirektorin.

§ 5 Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragte

[1] Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragte übernehmen in selbstverantwortlicher Weise Lehrverpflichtungen in Aus- und Weiterbildung, Verpflichtungen in der Forschung oder Aufträge im Bereich Dienstleistungen. Sie können in mehreren Leistungsbereichen tätig sein.

[2] Sonderaufträge heben den Status als Dozent oder Dozentin sowie als Lehrbeauftragter oder Lehrbeauftragte nicht auf.

§ 6 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

[1] Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützen die Lehre in Aus- und Weiterbildung, die Forschung und den Bereich Dienstleistungen.

---

1) RB 414.2

[2] Sie können die Möglichkeit erhalten, während eines Teilpensums ihrer Anstellung eine wissenschaftliche Qualifikationsarbeit zu verfassen.

§ 7 Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen

[1] Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen unterstützen Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragte in definierten Projekten und Aufträgen.

[2] Sie können die Möglichkeit erhalten, während eines Teilpensums ihrer Anstellung eine wissenschaftliche Qualifikationsarbeit zu verfassen.

2. Entstehung und Beendigung des Anstellungsverhältnisses

§ 8 Stellenausschreibung

[1] Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

[2] Auf eine Ausschreibung kann namentlich verzichtet werden bei der Besetzung von Dauerstellen mit bisher befristet beschäftigtem Personal, in dringenden Fällen oder bei der Einsetzung von Dozenten und Dozentinnen auf dem Berufungsweg.

§ 9 Rechtsnatur, Form

[1] Das Anstellungsverhältnis ist öffentlichrechtlicher Natur.

[2] Anstellung und Kündigung sowie weitere Anordnungen im Sinne von § 4 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRG)[1)] erfolgen in Form eines Entscheides.

[3] Die Anstellungsbedingungen von Praxislehrpersonen sowie Mentoren und Mentorinnen richten sich nach den §§ 48 ff. RRV BesVO[2)].

§ 10 Zuständigkeit

[1] Die Mitglieder der Hochschulleitung werden vom Hochschulrat angestellt.

[2] Dozenten und Dozentinnen, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen werden auf Antrag des verantwortlichen Mitgliedes der Hochschulleitung vom Rektor oder der Rektorin angestellt.

[3] Das übrige Personal wird auf Antrag des oder der Personalverantwortlichen vom zuständigen Mitglied der Hochschulleitung angestellt.

[4] Die Anstellungskompetenz beinhaltet auch die Zuständigkeit zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

---

1) RB 170.1
2) RB 177.223

§ 11 Voraussetzungen für Dozenten und Dozentinnen

[1] Dozenten und Dozentinnen verfügen über einen Hochschulabschluss im zu unterrichtenden Fachgebiet, über hochschuldidaktische Qualifikationen sowie in der Regel über ein Lehrdiplom und Unterrichtserfahrung.

[2] Die Hochschulleitung kann ergänzende Regelungen erlassen. Sie entscheidet über die Gleichwertigkeit von Abschlüssen. Im Übrigen entscheidet der Rektor oder die Rektorin.

§ 12 Voraussetzungen für Lehrbeauftragte

[1] Für Lehrbeauftragte gelten bei der Anstellung in der Regel die gleichen Voraussetzungen wie für Dozenten und Dozentinnen.

[2] Die Hochschulleitung erlässt ergänzende Regelungen.

§ 13 Voraussetzungen für Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

[1] Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfügen über einen Hochschulabschluss auf Masterstufe.

[2] Die Anstellung ist in der Regel an die Verfügbarkeit von Drittmitteln gebunden.

[3] Die Hochschulleitung erlässt ergänzende Regelungen.

§ 14 Voraussetzungen für Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen

[1] Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen verfügen über eine den Aufgaben angemessene wissenschaftliche Qualifikation.

[2] Die Hochschulleitung erlässt ergänzende Regelungen.

§ 15 Voraussetzungen für Praxislehrpersonen

[1] Die Praxislehrpersonen verfügen über ein Lehrdiplom der jeweiligen Schulstufe, mehrjährige Unterrichtserfahrung sowie eine entsprechende Weiterbildung.

§ 16 Beginn und Dauer des Anstellungsverhältnisses

[1] Der Beginn der Anstellung ist im Anstellungsentscheid festzuhalten.

[2] Wo nichts anderes geregelt ist, können Anstellungen befristet oder unbefristet erfolgen.

[3] Befristete Anstellungsverhältnisse sind für nachfolgende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wie folgt möglich:

1. Fachpersonal und die Mitglieder der Hochschulleitung: Befristete Anstellungsverhältnisse sind insbesondere bei zeitlich eingrenzbaren Projekten, zur Überbrückung von ausserordentlichem Arbeitsanfall oder längeren Absenzen vorzusehen. Ein befristetes Anstellungsverhältnis ist grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig.
2. Lehrbeauftragte werden für die Dauer von mindestens einem Semester befristet angestellt. Ohne Unterbruch können Lehrbeauftragte mit einem durchschnittlichen Pensum von mindestens 20 % längstens sechs Jahre angestellt werden. Lehrbeauftragte mit einem durchschnittlichen Pensum von weniger als 20 % können länger als sechs Jahre befristet angestellt werden. Die Hochschulleitung erlässt ergänzende Regelungen.
3. Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen werden befristet angestellt. Ohne Unterbruch können sie während längstens sechs Jahren angestellt werden.

§ 17 Probezeit

[1] Für Dozenten und Dozentinnen sowie für Lehrbeauftragte gilt keine Probezeit.

[2] Die Probezeit für Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie für Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen beträgt drei Monate. Sie kann durch Vereinbarung verkürzt oder wegbedungen werden.

[3] Die Probezeit für die Mitglieder der Hochschulleitung beträgt sechs Monate. Sie kann durch Vereinbarung verkürzt oder wegbedungen werden.

[4] Für das übrige Personal richtet sich die Probezeit nach den Bestimmungen der RSV[1)].

§ 18 Stellenbeschrieb

[1] Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhalten einen Stellenbeschrieb. Berufsaufträge, Pflichtenhefte oder Leistungsvorgaben können diesen teilweise oder ganz ersetzen oder ergänzen.

§ 19 Beendigung bei Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragten

[1] Unter Vorbehalt abweichender Vereinbarungen können Anstellungsverhältnisse von Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragten beidseitig nur auf Ende Januar oder Ende Juli aufgelöst werden.

[2] Unter Vorbehalt abweichender Vereinbarungen beträgt die Kündigungsfrist für Dozenten und Dozentinnen sechs Monate und für Lehrbeauftragte drei Monate.

[1)] RB 177.112

§ 20 Kündigungsfrist für Mitglieder der Hochschulleitung

[1] Die Kündigungsfrist für Mitglieder der Hochschulleitung beträgt sechs Monate.

§ 21 Kündigungsadressaten

[1] Kündigungen sind an folgende Stellen zu richten:

1. Kündigungen von Mitgliedern der Hochschulleitung: an den Präsidenten oder die Präsidentin des Hochschulrates;
2. Kündigungen von Dozenten und Dozentinnen, Lehrbeauftragten, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie wissenschaftlichen Assistenten und Assistentinnen: an den Rektor oder die Rektorin;
3. Kündigungen des übrigen Personals: an das jeweilige Mitglied der Hochschulleitung.

3. Rechte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 22 Ferienbezug von Personen mit Lehrverpflichtung

[1] Der Bezug der Ferien hat während der Zeit zu erfolgen, während der für die betreffende Person keine Lehrverpflichtung besteht.

§ 23 Urlaub aus persönlichen und familiären Gründen

[1] Für Personen mit Lehrverpflichtung gilt für die Verrichtung von persönlichen oder familiären Angelegenheiten § 33 der Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung der Lehrpersonen an den Berufsfach- und Mittelschulen (RSV BM)[1)] sinngemäss.

[2] Für das übrige Personal gilt § 50 RSV[2)] sinngemäss.

[3] Aus wichtigen persönlichen Gründen kann bei der Hochschulleitung ein Gesuch für unbezahlten Urlaub eingereicht werden.

§ 24 Personalförderung

[1] Mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen findet regelmässig ein Mitarbeitendengespräch statt.

[2] Der Hochschulrat erlässt ergänzende Richtlinien.

---

1) RB 413.141
2) RB 177.112

§ 25 Weiterbildungssemester

[1] Der Hochschulrat kann unbefristet angestellten Personen, die an der Pädagogischen Hochschule während mindestens zehn Dienstjahren, davon die letzten fünf Jahre ohne Unterbruch, für durchschnittlich mindestens 50 % als Dozent oder Dozentin, Rektor oder Rektorin, Prorektor oder Prorektorin angestellt waren, alle zehn Jahre ein bezahltes Weiterbildungssemester gewähren.

[2] Ein Weiterbildungssemester kann nur bewilligt werden, wenn

1. ein genehmigungsfähiges Semesterprogramm vorliegt;
2. aufgrund dieses Programms zu erwarten ist, dass die Person in ihren beruflichen Fähigkeiten gefördert wird;
3. sich die Person schon bisher ausreichend fortgebildet hat;
4. sich die Person schriftlich verpflichtet, nach Abschluss des Semesters noch mindestens drei weitere Jahre an der Pädagogischen Hochschule tätig zu bleiben;
5. der geordnete Fortbestand des Betriebes sichergestellt ist.

[3] Das Weiterbildungssemester kann in der Regel spätestens bis zum vollendeten 58. Altersjahr angetreten werden. Es ist in der Regel zusammenhängend zu beziehen. In begründeten Fällen kann eine Aufteilung bewilligt werden.

[4] Die Entschädigung während des Weiterbildungssemesters richtet sich nach der aktuellen Besoldung und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad während der letzten zehn anrechenbaren Dienstjahre. Für die Bestimmung der Antragsberechtigung werden bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als zehn Jahren die zwanzig Semester mit dem höchsten Beschäftigungsgrad genommen und gemittelt.

[5] Die übrigen Kosten für das Weiterbildungssemester tragen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selbst.

[6] Für die Pflichtzeit und die Rückzahlung gilt die Regelung über den Bildungsurlaub gemäss RSV BM[1)] sinngemäss. Der Hochschulrat befindet über Kürzung oder Erlass der Rückzahlung.

[7] Der Hochschulrat kann ergänzende Richtlinien erlassen, insbesondere zur Regelung der Berechtigung bei Übertritten von Lehrpersonen aus anderen kantonalen Schulen oder aus Thurgauer Schulgemeinden, der hierbei zu beachtenden Pensengrenze, der Anrechnung von Dienstjahren oder der Bemessung der Besoldung.

§ 26 Dienstaltersgeschenk

[1] Für Dienstaltersgeschenke werden die vor dem Übertritt ununterbrochen geleisteten Dienstjahre beim Kanton oder in Thurgauer Schulgemeinden angerechnet.

---

1) RB 413.141

§ 27 Erfindungen, Urheberrechte

[1] Der Pädagogischen Hochschule stehen in Bezug auf immaterielle Güter, die in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit geschaffen werden, das Eigentum an Erfindungen und Designs sowie die ausschliesslichen Nutzungsrechte an urheberrechtlich geschützten Werken zu. In besonderen Fällen sind abweichende Vereinbarungen zulässig.

[2] Die Rechte an wissenschaftlichen Qualifikationsarbeiten verbleiben bei der Urheberin oder dem Urheber.

[3] Die Hochschulleitung kann ergänzende Regelungen erlassen.

§ 28 Titel

[1] Der Hochschulrat kann Dozenten und Dozentinnen, Prorektoren und Prorektorinnen sowie dem Rektor oder der Rektorin den Titel eines Professors oder einer Professorin verleihen.

[2] Der Hochschulrat erlässt ergänzende Richtlinien.

§ 29 Rechtsschutz

[1] Gegen personalrechtliche Entscheide einzelner Mitglieder der Hochschulleitung kann innert zehn Tagen schriftlich und begründet Einsprache bei der Hochschulleitung erhoben werden.

[2] Gegen Einspracheentscheide steht der Rekurs bei der Personalrekurskommission gemäss VRG[1)] offen.

[3] Im Übrigen richtet sich der Rechtsschutz betreffend personalrechtliche Entscheide nach dem VRG.

4. Besoldung

§ 30 Besoldungsteile und Zulagen

[1] Die Besoldung des Personals der Pädagogischen Hochschule besteht aus:

1. Grundbesoldung;
2. Sozialzulagen;
3. Entschädigungen für Auslagen zu dienstlichen Zwecken;
4. Funktionszulagen für Dozenten und Dozentinnen mit Leitungsaufgaben.

[2] Als Grundbesoldung gilt der Ansatz nach der Besoldungsklasse.

---

1) RB 170.1

§ 31 Einreihungsgrundsätze

[1] Die Einreihung richtet sich vorbehältlich der nachfolgenden Regelungen nach den Grundsätzen für das Staatspersonal. Insbesondere sind für Personalkategorien, die an der Pädagogischen Hochschule und beim Staatspersonal bestehen, gleiche Einreihungen vorzunehmen.

[2] Die Verwaltungsdirektion stellt den Kontakt zum Personalamt sicher.

§ 32 Einreihung

[1] Es bestehen 27 Besoldungsklassen gemäss Anhang 2 BesVO[1)].

[2] Es gelten folgende Zuordnungen:

1.	Rektor oder Rektorin:	Lohnklasse 26 oder 27
2.	übrige Mitglieder der Hochschulleitung:	Lohnklasse 23 bis 25
3.	Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen:	Lohnklasse 19 bis 22
4.	Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen:	Lohnklasse 17 bis 18

[3] Für Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragte gilt die Lohntabelle gemäss Anhang 1.

§ 33 Anfangsbesoldung

[1] Das anstellende Organ legt die Anfangsbesoldung unter Berücksichtigung von Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung, besonderen Kenntnissen des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin sowie aufgrund eines Vergleichs mit ähnlichen Stellen fest. Ebenso sind Branchenüblichkeit und Marktbedingungen zu berücksichtigen.

[2] Bei Dozenten und Dozentinnen sowie bei Lehrbeauftragten wird die Erfahrung wie folgt angerechnet:

1.	Lehr- oder Forschungstätigkeit auf Tertiärstufe:	bis 100 %
2.	Assistenztätigkeit auf Tertiärstufe:	bis 80 %
3.	Lehrtätigkeit auf Sekundarschulstufe II:	75 %
4.	Lehrtätigkeit auf Sekundarschulstufe II, die der Tätigkeit an der Pädagogischen Hochschule entspricht:	bis 100 %
5.	Lehrtätigkeit auf Volksschulstufe:	50 %
6.	Schulleitungstätigkeit:	50 – 75 %
7.	anderweitige erziehende oder betreuende Tätigkeit:	25 – 50 %

[3] In Ausnahmefällen kann die Erfahrung über diese Grenzwerte hinaus bis zu 100 % angerechnet werden.

[4] Der Hochschulrat kann ergänzende Richtlinien erlassen.

[1)] RB 177.22

§ 34 Besoldungsanpassung

[1] Der Hochschulrat legt im Rahmen des gewährten Budgets die generelle Besoldungsanpassung und den Anteil für die individuelle Anpassung jährlich fest. Er orientiert sich an den Vorgaben für das Staatspersonal.

[2] Die individuelle Anpassung für Mitglieder der Hochschulleitung wird durch den Hochschulrat vorgenommen, für das übrige Personal durch die Hochschulleitung.

[3] Der Hochschulrat erlässt ergänzende Richtlinien zur lohnwirksamen Qualifikation.

§ 35 Leistungsprämien

[1] Einmalige Prämien für besondere Einzel- oder Teamleistungen können namentlich ausgerichtet werden für anforderungs- und erfolgreiche Projektarbeiten, für Tätigkeiten, die einen überdurchschnittlichen Aufwand oder ein besonderes Engagement bedingen, oder für Tätigkeiten und Anforderungen, die weit über das Aufgabengebiet gemäss Stellenbeschreibung hinausgehen.

[2] Der Hochschulrat erlässt ergänzende Richtlinien.

§ 36 Kompetenzzulagen

[1] Der Hochschulrat kann zur Gewinnung oder zur Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Ausnahmefällen eine Besoldungszulage bis zu 15 % des Maximums der betreffenden Besoldungsklasse gewähren.

§ 37 Funktionszulagen

[1] Funktionszulagen sind ausschliesslich an eine Funktion mit Leitungsaufgaben und an die Dauer ihrer Ausübung gebunden.

[2] Der Hochschulrat erlässt ergänzende Richtlinien.

§ 38 Inkonvenienzzulagen

[1] Für angeordnete Arbeit an Samstagen und an Ruhetagen oder zwischen 20 Uhr und 6 Uhr kann die Hochschulleitung für bestimmte Funktionen des Fachpersonals eine Zulage von Fr. 6.94 pro Stunde[1)] oder eine Zeitgutschrift von 16⅔ % vorsehen, sofern diese nicht bereits mit der Grundbesoldung abgegolten wird. Sie kann stattdessen pauschale Entschädigungen festlegen.

[1)] Indexstand 117.7 (Basis 1993)

5. Pflichten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 39 Aufgaben und Treuepflicht

[1] Die Pflichten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen richten sich nach dem Anstellungsentscheid, dem Stellenbeschrieb, den Leistungsvorgaben sowie den Leitbildern der Hochschule. Sie werden konkretisiert durch Weisungen der Vorgesetzten.

[2] Unter Vorbehalt abweichender Vereinbarungen haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich zu erfüllen.

[3] Sie sind zu treuer, sorgfältiger und wirtschaftlicher Arbeitsleistung verpflichtet. Dabei haben sie die Interessen der Pädagogischen Hochschule zu wahren sowie alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte.

§ 40 Festlegung der Pensen für Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragte

[1] Für Dozenten und Dozentinnen sowie für Lehrbeauftragte kann ein Fixpensum oder eine Pensenbandbreite festgelegt werden.

[2] Liegt der obere Wert des Beschäftigungsgrads unter 50 %, so ist eine Pensenbandbreite festzulegen, zwischen deren oberem und unterem Wert nicht mehr als 20 % einer vollen Anstellung liegen darf.

[3] Liegt der obere Wert des Beschäftigungsgrads zwischen 50 % und 100 %, so ist eine Pensenbandbreite festzulegen, zwischen deren oberem und unterem Wert nicht mehr als 30 % einer vollen Anstellung liegen darf.

§ 41 Weiterbildung

[1] Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind berechtigt und verpflichtet, sich persönlich weiterzubilden, soweit dies für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

[2] Die Planung der Weiterbildung erfolgt in der Regel im Rahmen der Personalförderung.

[3] Vollzeitlich angestellte Dozenten und Dozentinnen sowie Lehrbeauftragte sind verpflichtet, sich während 15 Tagen pro Jahr weiterzubilden. Für Teilzeitbeschäftigte gilt diese Pflicht anteilmässig. Die Weiterbildung ist in der Regel in die Zeit zu legen, während der für die betreffende Person keine Lehrverpflichtung besteht, und kann auch in Form geeigneter selbständiger Weiterbildung erfolgen.

[4] Die Hochschulleitung kann für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unabhängig von der Verpflichtung gemäss den Absätzen 1 bis 3 und ungeachtet des Beschäftigungsgrades Weiterbildungen bis maximal fünf Tage pro Jahr für obligatorisch erklären.

§ 42 Kosten der Weiterbildung

[1] Die Pädagogische Hochschule trägt die Kosten für die internen und obligatorischen externen Weiterbildungen.

[2] Die Hochschulleitung erlässt ergänzende Regelungen. Sie kann in begründeten Fällen die Pflichtzeit verlängern.

§ 43 Arbeitsort

[1] Personen mit Lehrverpflichtung können von der Hochschulleitung verpflichtet werden, auch Arbeiten über den eigentlichen Unterricht hinaus ganz oder teilweise in den Räumlichkeiten der Pädagogischen Hochschule zu verrichten.

[2] In diesen Fällen sorgt die Pädagogische Hochschule für geeignete Arbeitsplätze.

[3] Für das übrige Personal gilt § 73 RSV[1)]. Die Hochschulleitung kann Regelungen zur Telearbeit erlassen.

§ 44 Arbeitszeit

[1] Die jährliche Bruttoarbeitszeit beträgt auf der Basis von 42 Stunden pro Woche und bei einem Beschäftigungsgrad von 100 % 2184 Stunden.

[2] Für das Fachpersonal, die Lernenden und Praktikanten und Praktikantinnen gilt das Modell der Jahresarbeitszeit gemäss RSV. Die Hochschulleitung kann für einzelne Anstellungsverhältnisse Abweichungen vorsehen.

[3] Es gilt die Arbeitszeiterfassungspflicht. Davon ausgenommen sind Dozenten und Dozentinnen, Lehrbeauftragte, Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Wissenschaftliche Assistenten und Assistentinnen sowie die Mitglieder der Hochschulleitung.

[4] Die Hochschulleitung erlässt ergänzende Regelungen.

§ 45 Anrechnung Arbeitszeit

[1] Der Hochschulrat legt für Personen mit Lehrverpflichtung im Rahmen der Aus- und Weiterbildung Richtlinien für die Anrechnung einer Lektion und allen damit in Zusammenhang stehenden Arbeiten fest.

[2] Die Hochschulleitung legt auf dieser Grundlage für die verschiedenen Veranstaltungen Faktoren fest.

---

1) RB 177.112

Änderungstabelle - Nach Paragraph

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Amtsblatt
Erlass	03.09.2018	01.01.2019	Erstfassung	41/2018
§ 2 Abs. 1, 1.	03.09.2018	01.01.2020	geändert	41/2018
§ 2 Abs. 1, 3.	03.09.2018	01.01.2020	geändert	41/2018