

---

## Personalreglement der Universität St.Gallen (HSG)

vom 5. Mai 2014 (Stand 20. September 2023)

---

Der Universitätsrat der Universität St.Gallen

erlässt

gestützt auf Art. 1 Abs. 2, Art. 5 Abs. 1 Bst. c und Art. 9 Abs. 1 Bst. b des Universitätsgesetzes<sup>1</sup> vom 26. Mai 1988 i.V.m. Art. 48 Abs. 3, Art. 67 Abs. 4 und Art. 68 Abs. 2 des Universitätsstatuts vom 25. Oktober 2010<sup>2</sup> nach Einsicht in den Bericht des Universitätsrats vom 5. Mai 2014<sup>3</sup> als Verordnung

nachfolgendes Personalreglement:<sup>4</sup>

### I. Allgemeiner Teil

(1.)

#### 1. Grundlagen

(1.1.)

##### *Art. 1 Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Dieser Erlass gilt für die Arbeitsverhältnisse des Lehrkörpers, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsverwaltung.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben die besonderen personalrechtlichen Bestimmungen des Universitätsgesetzes vom 26. Mai 1988<sup>5</sup> und des Universitätsstatuts vom 25. Oktober 2010<sup>6</sup>.

##### *Art. 2 Ziele der Personalpolitik*

<sup>1</sup> Die Universität bekennt sich zu einer zeitgemässen, sozial verantwortungsvollen und wirtschaftlich tragbaren Personalpolitik.

---

1 sGS 217.11.

2 sGS 217.15.

3 Bericht des Universitätsrates zum Personalreglement vom 5. Mai 2014.

4 In Vollzug ab 1. Oktober 2014.

5 sGS 217.11.

6 sGS 217.15.

## 217.32

<sup>2</sup> Sie achtet darauf, dass die Persönlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt und ein Klima persönlichen Respekts und Vertrauens geschaffen wird, das Diskriminierungen verhindert.

### 2. Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte

(1.2.)

#### Art. 3 *Wahrnehmung der Arbeitgeberrechte*

<sup>1</sup> Die Rektorin oder der Rektor nimmt die Arbeitgeberrechte wahr, soweit durch das Universitätsgesetz vom 26. Mai 1988<sup>7</sup>, das Universitätsstatut vom 25. Oktober 2010<sup>8</sup> und dieses Personalreglement keine andere Stelle als zuständig bezeichnet wird.

<sup>2</sup> Der Universitätsrat regelt die Übertragung von Arbeitgeberrechten an einzelne Organisationseinheiten.

#### Art. 4 *Organisationseinheiten*

<sup>1</sup> Als Organisationseinheiten nach diesem Erlass gelten:

- a) Rektorat;
- b) Abteilungen;
- c) Universitätsverwaltung;
- d) Wissenschaftliche Institute, Forschungsstellen und die Executive School.

<sup>2</sup> Die Organisationseinheiten sind, soweit dieser Erlass die zuständige Stelle nicht ausdrücklich bezeichnet, im Rahmen von Art. 3 Abs. 2 dieses Erlasses nach Massgabe der Kompetenzordnung zuständig für Begründung, Beendigung und Gestaltung der Arbeitsverhältnisse. Sie werden von der Universitätsverwaltung unterstützt.

#### Art. 5 *Personalkommission*

<sup>1</sup> Der Senatsausschuss kann eine Personalkommission wählen.

<sup>2</sup> Sie berät das Rektorat in personalpolitischen Fragen.

### 3. Arbeitsverhältnis

(1.3.)

#### Art. 6 *Begründung*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlich-rechtlich und wird durch Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags, bei Lehraufträgen durch Annahme der Lehrauftragsbestätigung, begründet.

---

7 sGS 217.11.

8 sGS 217.15.

<sup>2</sup> Ausnahmsweise ist eine privatrechtliche Anstellung zulässig, wenn besondere Bedürfnisse der Universität oder der Institute und Forschungsstellen dies erfordern und die Tätigkeit dafür geeignet ist. Der Vertrag bedarf vorgängig der Genehmigung durch die Rektorin oder den Rektor.

#### Art. 7 *Mehrfachanstellungen*

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit mehr als einem Arbeitsverhältnis mit der Universität gelten als Mehrfachangestellte.

<sup>2</sup> Mehrfachanstellungen werden durch Abschluss von mehreren Arbeitsverträgen begründet.

<sup>3</sup> Wer an der Universität St.Gallen mit einem Arbeitsvertrag angestellt ist, kann grundsätzlich nicht gleichzeitig im Auftragsverhältnis für die Universität St.Gallen tätig sein.

#### Art. 8 *Arbeitsvertrag*

<sup>1</sup> Der Arbeitsvertrag nennt die Vertragsparteien und regelt wenigstens:

- a) das Eintrittsdatum;
- b) die Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- c) die Funktion und den Aufgabenbereich;
- d) den Beschäftigungsgrad;
- e)\* den Lohn (Anfangslohn, Zulagen und weitere Entschädigungen);
- f) den Dienort.

<sup>2</sup> Der Arbeitsvertrag kann variable Lohnbestandteile und individuelle Zulagen vorsehen. Der Universitätsrat erlässt Vorschriften über deren Rahmenbedingungen und Voraussetzungen. Er achtet dabei auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Dozierenden und der weiteren Wissenschaftlichen Mitarbeitenden, des Personals mit besonderen Aufgaben im Rahmen der Selbstfinanzierung der Organisationseinheiten sowie der übrigen Mitarbeitenden der Universitätsverwaltung.

<sup>3</sup> Im Rahmen der rechtlichen Vorgaben der Organe der Universität<sup>9</sup> sind die Organisationseinheiten in ihrem Zuständigkeitsbereich bei der Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse frei.

#### Art. 9 *Ende des Arbeitsverhältnisses*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis endet:

- a) mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer, soweit bei befristeten Arbeitsverträgen nichts anderes vereinbart wurde;
- b) durch Kündigung;

---

<sup>9</sup> Im Sinn von Art. 3 des Universitätsstatuts, sGS 217.15.

## 217.32

- c) durch Aufhebung des Arbeitsvertrags in gegenseitigem Einvernehmen;
- d) aus Altersgründen;
- e) bei der nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung des Kantons vollständigen oder teilweisen Invalidität der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf dem rentenberechtigten Teil;
- f) mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

<sup>2</sup> Endet das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen, kann das Rektorat eine Austrittsvereinbarung abschliessen.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis von Assistierenden ist an das Anstellungsverhältnis der Lehrstuhlinhaberin oder des Lehrstuhlinhabers gebunden. Mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses der zuständigen Lehrstuhlinhaberin oder des zuständigen Lehrstuhlinhabers an der Universität (z.B. Emeritierung) endet unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist auch das Anstellungsverhältnis der Assistierenden, wenn keine Fortführung mit dem Arbeitgeber vereinbart worden ist.

### *Art. 10 Befristete Arbeitsverhältnisse*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich unbefristet.

<sup>2</sup> Wenn es durch den entsprechenden Aufgabenbereich geboten ist, können befristete Arbeitsverhältnisse vereinbart werden. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen jedoch nicht zur Umgehung des Kündigungsschutzes abgeschlossen werden.

<sup>3</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse dauern insgesamt nicht länger als fünf Jahre.

### *Art. 11 Kündigungsfrist beim Arbeitsverhältnis im Stundenlohn*

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beim Arbeitsverhältnis im Stundenlohn beträgt einen Monat auf Ende des nächsten Kalendermonats.

### *Art. 12 Probezeit*

<sup>1</sup> Die Mitglieder des Lehrkörpers unterliegen keiner Probezeit.

### *Art. 13 Unterschriftsberechtigung*

<sup>1</sup> Die Rektorin oder der Rektor erlässt die Unterschriftenordnung.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist im Rahmen ihres oder seines Aufgabenbereichs unterschriftsberechtigt, soweit die Unterschriftenordnung keine andere Regelung enthält.

*Art. 14 Förderung von Weiterbildung*

<sup>1</sup> Die Universität fördert und unterstützt die Entwicklung und berufliche Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

<sup>2</sup> Der Senatsausschuss erlässt Richtlinien zur Förderung und Unterstützung der beruflichen Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter der Institute und der Verwaltung.

<sup>3</sup> Der Senatsausschuss erlässt durch Reglement ergänzende Bestimmungen, insbesondere über:

- a) Kostentragung;
- b) Voraussetzungen und Umfang der Kostenrückerstattung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter;
- c) Abschluss von Weiterbildungsvereinbarungen.

<sup>4</sup> Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Jahren nach der letzten Beitragszahlung oder der zuletzt erfolgten Inanspruchnahme von Arbeitszeit, erstattet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Beteiligung der Universität, die den Betrag von Fr. 5'000.– übersteigt, anteilmässig nach Massgabe der Dauer zwischen dem Ende des Arbeitsverhältnisses und der Frist von drei Jahren Dauer zurück, soweit keine andere Regelung vereinbart worden ist.

*Art. 15 Anspruch auf Lohn, Zulagen und weitere Entschädigungen*

<sup>1</sup> Der Anspruch auf Lohn, Zulagen und weitere Entschädigungen der Dozierenden, der Doktorierenden, Assistierenden, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der SNF-finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Lehrbeauftragten richtet sich nach diesem Erlass und dem zugehörigen Anhang.\*

<sup>1bis</sup> Die Löhne und weiteren Entschädigungen nach dem Anhang dieses Erlasses werden bei einer allgemeinen Änderung der Löhne für das Staatspersonal entsprechend angepasst. Die Staatskanzlei in Absprache mit dem Bildungsdepartement wird ermächtigt, den Anhang dieses Erlasses in diesem Sinn nachzuführen.\*

<sup>1ter</sup> Der Anspruch auf Lohn, Zulagen und weitere Entschädigungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsverwaltung richtet sich nach dem Personalrecht des Kantons, soweit dieser Erlass nichts anderes vorsieht.\*

<sup>1quater</sup> Die Entschädigung der Rektorin oder des Rektors wird durch den Universitätsrat festgelegt. Sie bedarf der Genehmigung durch die Regierung.\*

<sup>1quinques</sup> Die Prorektorinnen oder Prorektoren beziehen eine Funktionszulage. Sie wird durch den Universitätsrat festgelegt.\*

<sup>1sexies</sup> Für weitere Funktionen der Universitätsverwaltung kann der Universitätsrat eine Zulage bewilligen.\*

## 217.32

<sup>2</sup> Die Organisationseinheiten können im Rahmen des Budgets der Universität bzw. der Institute weitere Zulagen und Entschädigungen ausrichten. Der Universitätsrat erlässt unter Beachtung von Art. 8 Abs. 2 dieses Erlasses Vorschriften über deren Rahmenbedingungen und Voraussetzungen.

### *Art. 15a\* Institutsleitendenzulage*

<sup>1</sup> Für Direktorinnen oder Direktoren der Institute kann der Universitätsrat eine Institutsleitendenzulage im Sinne einer Funktionszulage bewilligen. Die Institutsleitendenzulage darf 25 Prozent des dem Beschäftigungsgrad entsprechenden Grundlohns nicht überschreiten.

<sup>2</sup> Der Universitätsrat erlässt ausführende Vorschriften zur Institutsleitendenzulage.

### *Art. 16 Inkonvenienzen*

<sup>1</sup> Es werden keine Inkonvenienzentschädigungen ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Rektorin oder der Rektor regelt Einsätze ausserhalb der Dienstzeit aufgrund der durch die Organisationseinheiten definierten Dienstpläne sowie Pikettdienst und Prüfungsaufsicht in einem separaten Erlass.

### *Art. 17 Spesen*

<sup>1</sup> Der Universitätsrat erlässt ein Spesenreglement.

### *Art. 18 Ausserordentliche Leistungsprämie*

<sup>1</sup> Die Universität kann ausserordentliche Leistungen und ausserordentliches Leistungsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Ausrichtung von ausserordentlichen Leistungsprämien anerkennen.

<sup>2</sup> Der Universitätsrat erlässt unter Beachtung von Art. 8 Abs. 2 dieses Erlasses Vorschriften über deren Rahmenbedingungen und Voraussetzungen.

### *Art. 19 Lohnfortzahlung bei Krankheit*

<sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 24 Monate innert dreier Jahre. Sie beträgt während der ersten zwölf Monate 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohns.

<sup>2</sup> Die Rektorin oder der Rektor kann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität St.Gallen eine Krankentaggeldversicherung abschliessen und diese verpflichten, sich an den Prämien zu beteiligen.

*Art. 20 Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität St.Gallen sind im Rahmen der gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

*Art. 21 Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung vom 20. März 1981<sup>10</sup> gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.

<sup>2</sup> Die Prämien gemäss Abs. 1 tragen:

- a) die Universität für die Berufsunfallversicherung;
- b) die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Nichtbetriebsunfallversicherung.

*Art. 22 Unfallversicherung bei Mehrfachanstellungen*

<sup>1</sup> Mehrfachangestellte an der Universität sind im Ausmass der Gesamtheit ihrer Anstellungen an der Universität gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert.

<sup>2</sup> Mehrfachangestellte, deren wöchentliche Arbeitszeit insgesamt weniger als acht Stunden beträgt, sind von der Versicherung gegen die Folgen von Nichtberufsunfällen ausgenommen.

*Art. 23 Nebenbeschäftigung und öffentliche Ämter*

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 50 Prozent teilen der zuständigen Organisationseinheit vorgängig die Ausübung von gegen Entgelt ausgeübten Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern mit. Nebenbeschäftigungen sind entgeltlich, wenn die Entschädigung den in Art. 22 Abs. 2 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011<sup>11</sup> festgelegten Betrag übersteigt.

<sup>2</sup> Für Dozentinnen und Dozenten gelten Art. 56 des Universitätsstatuts vom 25. Oktober 2010<sup>12</sup> sowie die vom Universitätsrat erlassenen Richtlinien für Nebenaktivitäten und den Nebenerwerb von Dozierenden an der HSG vom 3. Mai 2010<sup>13</sup>. Die Rektorin oder der Rektor kontrolliert die Einhaltung der Regelung.

*Art. 24\* ...*

---

10 SR 832.20.

11 sGS 143.11.

12 sGS 217.15.

13 In der Gesetzessammlung nicht veröffentlicht.

## 217.32

### Art. 25 *Dienstzeit*

<sup>1</sup> Die wöchentliche Dienstzeit an der Universität dauert von Montag bis Freitag von 06.00 Uhr bis 23.00 Uhr und an Samstagen von 08.00 bis 17.00 Uhr.

<sup>2</sup> Abwesenheiten aus privaten Gründen gelten nicht als Arbeitszeit.

### Art. 26 *Erreichbarkeit*

<sup>1</sup> Die Erreichbarkeit wird innerhalb der einzelnen Organisationseinheit sichergestellt.

<sup>2</sup> Während des Prüfungsbetriebs müssen Dozierende und im Prüfungsbetrieb involvierte Personen der Universitätsverwaltung unmittelbar erreichbar sein oder eine kompetente Stellvertretung sicherstellen.

### Art. 27 *Arbeitsbeginn, Mittagspause, Arbeitsende*

<sup>1</sup> Innerhalb der Dienstzeit können Arbeitsbeginn, Mittagspause und Arbeitsende nach Absprache mit der oder dem Vorgesetzten frei gewählt werden.

### Art. 28 *Zeitguthaben und Zeitschuld*

<sup>1</sup> Die Universität wendet keine Block- und Gleitzeiten gemäss Art. 34 und 40 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011<sup>14</sup> an.

<sup>2</sup> Zeitguthaben oder Zeitschulden ergeben sich aus der Differenz zwischen der täglichen Normalarbeitszeit gemäss Art. 33 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011<sup>15</sup> oder der im Vertrag definierten täglichen Sollarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Der Ausgleich von Zeitguthaben oder Zeitschulden erfolgt nach Absprache zwischen Mitarbeiterin und Mitarbeiter und ihrer oder ihrem Vorgesetzten.

### Art. 29 *Zeiterfassung*

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfasst die Arbeitszeit in der Regel täglich. Die oder der Vorgesetzte kann jederzeit Einsicht nehmen.

<sup>2</sup> Organisationseinheiten oder innerhalb von Organisationseinheiten einzelne Funktionsgruppen können durch Entscheid der Rektorin oder des Rektors von der Zeiterfassungspflicht ausgenommen werden. Sofern betriebliche Gründe vorliegen, kann zudem im Einzelfall durch arbeitsvertragliche Vereinbarung auf die Zeiterfassung verzichtet werden.

---

<sup>14</sup> sGS 143.11.

<sup>15</sup> sGS 143.11.



<sup>3</sup> Immer zu erfassen sind Abwesenheiten infolge:

- a) Krankheit oder Unfall;
- b) Mutterschaft;
- c) obligatorische Dienstleistungen in Armee, Zivildienst, Zivilschutz und Feuerwehr.

<sup>4</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter meldet der oder dem Vorgesetzten am Ende des Jahres die nicht bezogenen Ferientage.

#### *Art. 30 Vertrauensarbeitszeit*

<sup>1</sup> Wird auf die Zeiterfassung gemäss Art. 29 dieses Erlasses verzichtet, gilt Vertrauensarbeitszeit. In diesem Fall wird die Arbeitszeit nicht erfasst.

<sup>2</sup> Macht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine Differenz zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der definierten Sollarbeitszeit geltend, meldet sie oder er die Differenz spätestens bis Ende des entsprechenden Monats der oder dem Vorgesetzten.

#### *Art. 31 Besondere Arbeitszeiten*

<sup>1</sup> Die Rektorin oder der Rektor kann für einzelne Mitarbeitende oder einzelne Bereiche der Universitätsverwaltung in begründeten Fällen besondere Arbeitszeiten anordnen.

<sup>2</sup> Als besondere Arbeitszeiten gelten insbesondere Einsätze ausserhalb der Dienstzeit aufgrund der von den Organisationseinheiten festgelegten Dienstpläne sowie Pikettdienst und Prüfungsaufsicht.

#### *Art. 32 Ferien*

<sup>1</sup> Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vertrauensarbeitszeit können in Ergänzung zum Ferienanspruch nach Art. 61 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011<sup>16</sup> zusätzliche Ferientage gewährt werden. Der Universitätsrat erlässt unter Beachtung von Art. 8 Abs. 2 dieses Erlasses Vorschriften über deren Rahmenbedingungen und Voraussetzungen.

<sup>2</sup> Mit den zusätzlichen Ferientagen sind sämtliche Überzeitanprüche abgegolten.

---

<sup>16</sup> sGS 143.11.

## 217.32

### Art. 33 *Unbezahlter Urlaub*

<sup>1</sup> Werden weder die Interessen der Universität noch der Betrieb beeinträchtigt, kann Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der Verwaltung und der Institute sowie dem wissenschaftlichen Personal der Institute von ihren jeweiligen Vorgesetzten auf schriftliches Gesuch hin unbezahlter Urlaub gewährt werden.

<sup>2</sup> Der unbezahlte Urlaub dauert wenigstens zwei Wochen und höchstens 12 Monate.

<sup>3</sup> Der Ferienanspruch wird je halber Monat Abwesenheit um einen Vierundzwanzigstel gekürzt.

Art. 34\* ...

### Art. 34a\* *Referenzfunktionen für das Verwaltungspersonal*

<sup>1</sup> Angelehnt an die Referenzfunktionen nach Anhang 1 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011<sup>17</sup> erlässt der Universitätsrat die Referenzfunktionen des Verwaltungspersonals der Universität mit den zugehörigen Lohnbändern als Anhang zu den Ausführungsbestimmungen zum Personalreglement vom 2. November 2015. Spezifische Stellenprofile können in eigenen Referenzfunktionen erfasst werden, die in Anhang 1 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011<sup>18</sup> nicht enthalten sind.

<sup>2</sup> Die Organisationseinheit ordnet jede Stelle einer Referenzfunktion zu. Die Zuordnung erfordert die Zustimmung des Ressorts Personal. Besteht kein Einvernehmen, entscheidet die Rektorin oder der Rektor.

Art. 35\* ...

### Art. 35a\* *Anfangslohn und Lohnüberprüfung*

<sup>1</sup> Der Universitätsrat kann Ausführungsbestimmungen zur Bemessung des Anfangslohns bei Eintritt in die Universität oder bei Übernahme einer anderen Stelle an der Universität sowie zur periodischen Überprüfung der Lohneinstufungen erlassen. Er orientiert sich dabei an den entsprechenden Regelungen in der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011<sup>19</sup> und den zugehörigen Weisungen.

---

<sup>17</sup> sGS 143.11.

<sup>18</sup> sGS 143.11.

<sup>19</sup> sGS 143.11.

**4. Konfliktregelung**

(1.4.)

*Art. 36 Gütliche Erledigung*

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann sich bei Konflikten an die von der Universität St.Gallen bezeichneten Stellen wenden und diese um gütliche Erledigung ersuchen.

<sup>2</sup> Sie oder er hält in der Regel den Dienstweg ein. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann eine Vertrauensperson beiziehen.

*Art. 37 Schlichtungsverfahren und Ombudsstelle*

<sup>1</sup> Für die Universität St.Gallen kommt das universitätseigene Schlichtungsverfahren zur Anwendung.

<sup>2</sup> Verfahren, Rechte und Pflichten der im Schlichtungsverfahren involvierten Stellen, insbesondere der Ombudsstelle der Universität, richten sich nach dem Reglement über die Schlichtungsverfahren an der Universität St.Gallen vom 1. März 2012<sup>20</sup>.

*Art. 38 Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis*

<sup>1</sup> Die Rektorin oder der Rektor erlässt eine Verfügung, wenn bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis keine Einigung zu Stande kommt.

*Art. 39 Meldung von Missständen*

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann Missstände der vorgesetzten Stelle oder der nach dem Reglement über die Schlichtungsverfahren an der Universität St.Gallen vom 1. März 2012<sup>21</sup> zuständigen Stelle der Universität melden.

<sup>2</sup> Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verstösst nicht gegen die Treuepflicht, wenn sie oder er der durch das Reglement über die Schlichtungsverfahren an der Universität St.Gallen vom 1. März 2012<sup>22</sup> bezeichneten internen Meldestelle in Treu und Glauben Missstände meldet.

<sup>3</sup> Der Universitätsrat erlässt ergänzende Richtlinien zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Missstände nach Abs. 1 dieser Bestimmung melden.

---

20 In der Gesetzessammlung nicht veröffentlicht; überholt durch Schlichtungsreglement vom 20. Mai 2019.

21 In der Gesetzessammlung nicht veröffentlicht; überholt durch Schlichtungsreglement vom 20. Mai 2019.

22 In der Gesetzessammlung nicht veröffentlicht; überholt durch Schlichtungsreglement vom 20. Mai 2019.

## 217.32

### Art. 40 *Vorgehen bei Pflichtverletzung*

<sup>1</sup> Das Vorgehen bei Pflichtverletzungen richtet sich nach Art. 71 bis 74 des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011<sup>23</sup>. Zuständig für Ermahnung, Beanstandung und Einleitung einer Administrativuntersuchung ist:

- a) der Universitätsrat für Mitglieder des Rektorats und die Dozierenden gemäss Art. 38 Abs. 1 lit. a Universitätsstatut vom 25. Oktober 2010<sup>24</sup>;
- b) die Rektorin oder der Rektor für das übrige Personal.

### Art. 41 *Personalrechtliche Massnahmen*

<sup>1</sup> Die Anordnung von personalrechtlichen Massnahmen richtet sich nach Art. 75 bis 77 des Personalgesetzes vom 25. Januar 2011<sup>25</sup>. Zuständig für die Anordnung von personalrechtlichen Massnahmen ist:

- a) der Universitätsrat für die Mitglieder des Rektorats und die Dozierenden gemäss Art. 38 Abs. 1 lit. a Universitätsstatut vom 25. Oktober 2010<sup>26</sup>;
- b) die Rektorin oder der Rektor für das übrige Personal.

## II. Besondere Bestimmungen

(2.)

### 1. Dozierende

(2.1.)

### Art. 42 *Entschädigung aus Mehrfachanstellungen*

<sup>1</sup> Die Entschädigungen aus Mehrfachanstellungen innerhalb der Universität gelten als Lohnbestandteile und sind entsprechend versichert. Die Versicherungspflicht umfasst den im beitragspflichtigen Zeitraum erzielten AHV-pflichtigen Lohn. Bei Mehrfachanstellungen wird am Ende des Jahres der gesamte AHV-pflichtige Lohn ermittelt. Allenfalls erfolgt eine rückwirkende Anpassung auf den tatsächlichen Jahreslohn.

<sup>2</sup> Honorare aus Tätigkeiten ausserhalb der Universität werden im Rahmen der Regelung der Nebenbeschäftigungen abgewickelt und sind an der Universität nicht versichert.

---

23 sGS 143.1.

24 sGS 217.15.

25 sGS 143.1.

26 sGS 217.15.

**2. Lehrbeauftragte**

(2.2.)

*Art. 43 Grundsatz*

<sup>1</sup> Die Lehrbeauftragten stehen in einem auf die Dauer ihrer Tätigkeit befristeten Arbeitsverhältnis mit der Universität. Lehraufträge werden semesterweise erteilt. Es besteht kein Anspruch auf die Erteilung weiterer Lehraufträge.

<sup>2</sup> Die Lehrbeauftragten führen grundsätzlich ihre Tätigkeit an der Universität St.Gallen im Nebenerwerb aus.

*Art. 44 Lehrdeputate*

<sup>1</sup> Das maximale Lehrdeputat für Lehrbeauftragte beträgt 24 Semesterwochenstunden je Jahr. Die Rektorin oder der Rektor kann in besonderen Fällen Ausnahmen bewilligen.

*Art. 45 Erteilung des Lehrauftrages*

<sup>1</sup> Lehraufträge werden durch den Universitätsrat auf Antrag des Senats semesterweise erteilt. Der Lehrbeauftragte erhält eine Lehrauftragsbestätigung. Diese hält insbesondere die Entschädigung sowie die Bezeichnung der Lehrveranstaltung und die Anzahl Semesterwochenstunden fest. Ohne Gegenbericht innerhalb von 14 Tagen gilt der Lehrauftrag als angenommen.

*Art. 46 Verzicht auf Durchführung*

<sup>1</sup> Erreicht die Lehrveranstaltung die vorgängig definierte Mindestanzahl an Studierenden nicht, wird auf die Durchführung der Lehrveranstaltung verzichtet. Das Honorar entfällt, wenn auf die Lehrveranstaltung einen Monat vor dem Semesterbeginn verzichtet wird. Wird die Lehrveranstaltung nach der gesetzten Frist abgesagt, ist  $\frac{1}{4}$  des Honorars geschuldet.

*Art. 47 Auszahlung*

<sup>1</sup> Die Entschädigung wird den Lehrbeauftragten in der Regel am Ende des jeweiligen Semesters nach Rücksendung der Durchführungsbestätigung ausbezahlt.

*Art. 48 Abgeltung Ferien und Kurzabsenzen*

<sup>1</sup> Ferien und Kurzabsenzen sowie Feier- und Ruhetage werden pauschal abgegolten und sind im Ansatz der Semesterwochenstunden oder der Pauschalvergütung enthalten.

Art. 49 *Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Die Lehrbeauftragten sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen die Folgen eines Berufsunfalls bzw. eines Nichtberufsunfalls versichert. Lehrbeauftragte sind ab einem Beschäftigungsumfang von vier oder mehr Semesterwochenstunden je Semester gegen Nichtberufsunfall versichert. Der Arbeitnehmerbeitrag an die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung wird den Lehrbeauftragten von der Entschädigung oder dem Lohn abgezogen.

**III. Übergangsbestimmungen**

(3.)

Art. 50 *Begründung Arbeitsverhältnisse*

<sup>1</sup> Die Anpassung der Arbeitsverträge an die Bestimmungen dieses Erlasses erfolgt innerhalb von 12 Monaten nach Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

<sup>2</sup> Befristete Vereinbarungen, wie befristete Arbeitsverhältnisse und Weiterbildungsverträge, werden nicht nach den Bestimmungen dieses Erlasses bereinigt.

Art. 51 *Berufliche Vorsorge*

<sup>1</sup> Die Übertragung der Rechte und Pflichten der beruflichen Vorsorge nach Art. 11 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982<sup>27</sup> im Rahmen einer ordentlichen Beschäftigung auf eine Vorsorgeeinrichtung erfolgt bis spätestens acht Jahre nach Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

<sup>2</sup> In der Übergangsphase dürfen bestehende Vorsorgeverträge nicht mehr verlängert und neue Verträge dürfen nicht mehr abgeschlossen werden.

Art. 52 *Zeitguthaben: Übertragung auf das Folgejahr*

<sup>1</sup> Die Bereinigung der Zeitguthaben nach Art. 43 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011<sup>28</sup> erfolgt innerhalb von 24 Monaten nach Vollzugsbeginn dieses Erlasses.

---

27 SR 831.40.

28 sGS 143.11.

Art. 53\* *Übergangsbestimmung des II. Nachtrags vom 1. März 2024*

<sup>1</sup> Für die Zeit vom 20. September 2023 bis 31. Dezember 2023 richten sich die Ansprüche auf Lohn, Zulagen und weitere Entschädigungen sachgemäss nach der Gehaltsordnung für den Lehrkörper und das Verwaltungspersonal der Hochschule St.Gallen für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vom 12. Oktober 1971<sup>29</sup> und den zugehörigen Ausführungsbestimmungen.

---

29 sGS 217.31.

## \* Änderungstabelle - Nach Bestimmung

Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle	Erlassdatum	Vollzugsbeginn
Erlass	Grunderlass	-	05.05.2014	01.10.2014
Art. 8, Abs. 1, e)	geändert	---	15.06.2018	01.01.2019
Art. 15, Abs. 1	geändert	2024-015	01.03.2024	20.09.2023
Art. 15, Abs. 1 <sup>bis</sup>	eingefügt	2024-015	01.03.2024	20.09.2023
Art. 15, Abs. 1 <sup>ter</sup>	eingefügt	2024-015	01.03.2024	20.09.2023
Art. 15, Abs. 1 <sup>quater</sup>	eingefügt	2024-015	01.03.2024	20.09.2023
Art. 15, Abs. 1 <sup>quinquies</sup>	eingefügt	2024-015	01.03.2024	20.09.2023
Art. 15, Abs. 1 <sup>sexies</sup>	eingefügt	2024-015	01.03.2024	20.09.2023
Art. 15a	eingefügt	2024-015	01.03.2024	20.09.2023
Art. 24	aufgehoben	2022-021	07.03.2022	01.05.2022
Art. 34	aufgehoben	---	15.06.2018	01.01.2019
Art. 34a	eingefügt	---	15.06.2018	01.01.2019
Art. 35	aufgehoben	---	15.06.2018	01.01.2019
Art. 35a	eingefügt	---	15.06.2018	01.01.2019
Art. 53	eingefügt	2024-015	01.03.2024	20.09.2023
Anhang 1	eingefügt	2024-015	01.03.2024	20.09.2023

## \* Änderungstabelle - Nach Erlassdatum

Erlassdatum	Vollzugsbeginn	Bestimmung	Änderungstyp	nGS-Fundstelle
05.05.2014	01.10.2014	Erlass	Grunderlass	-
15.06.2018	01.01.2019	Art. 8, Abs. 1, e)	geändert	---
15.06.2018	01.01.2019	Art. 34	aufgehoben	---
15.06.2018	01.01.2019	Art. 34a	eingefügt	---
15.06.2018	01.01.2019	Art. 35	aufgehoben	---
15.06.2018	01.01.2019	Art. 35a	eingefügt	---
07.03.2022	01.05.2022	Art. 24	aufgehoben	2022-021
01.03.2024	20.09.2023	Art. 15, Abs. 1	geändert	2024-015
01.03.2024	20.09.2023	Art. 15, Abs. 1 <sup>bis</sup>	eingefügt	2024-015
01.03.2024	20.09.2023	Art. 15, Abs. 1 <sup>ter</sup>	eingefügt	2024-015
01.03.2024	20.09.2023	Art. 15, Abs. 1 <sup>quater</sup>	eingefügt	2024-015
01.03.2024	20.09.2023	Art. 15, Abs. 1 <sup>quinquies</sup>	eingefügt	2024-015
01.03.2024	20.09.2023	Art. 15, Abs. 1 <sup>sexies</sup>	eingefügt	2024-015
01.03.2024	20.09.2023	Art. 15a	eingefügt	2024-015
01.03.2024	20.09.2023	Art. 53	eingefügt	2024-015
01.03.2024	20.09.2023	Anhang 1	eingefügt	2024-015



Anhang 1: Lohn, Zulagen und weitere Entschädigungen (Art. 15 Abs. 1)<sup>1</sup>

## A Dozierende

## 1. Klasse F 1 – Ordentliche Professuren (nur mit Wahlprotokoll)

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)
0	191'009.00	14'693.00
1	194'779.00	14'983.00
2	198'549.00	15'273.00
3	202'326.80	15'563.60
4	206'089.00	15'853.00
5	209'861.60	16'143.20
6	213'638.10	16'433.70
7	217'408.10	16'723.70
8	221'156.00	17'012.00
9	224'855.80	17'296.60
10	228'553.00	17'581.00
11	234'243.10	18'018.70

## 2. Klasse F 5 – Maximum zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher ordentlicher Professorinnen oder ordentlicher Professoren mit Beschluss des Universitätsrates (nur mit Wahlprotokoll)

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)
1	261'938.30	20'149.10

<sup>1</sup> Stand: 1. Januar 2024.

**3. Klasse F 1a – Assoziierte Professuren (nur mit Wahlprotokoll)**

<b>Stufe</b>	<b>Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn</b>	<b>Monatslohn (× 13)</b>
0	148'651.10	11'434.70
1	151'691.80	11'668.60
2	154'731.20	11'902.40
3	157'771.90	12'136.30
4	160'812.60	12'370.20
5	163'853.30	12'604.10
6	166'894.00	12'838.00
7	169'933.40	13'071.80
8	172'974.10	13'305.70
9	176'014.80	13'539.60
10	179'055.50	13'773.50
11	182'096.20	14'007.40

**4. Klasse F 13 – Ständige Dozenturen II (nur mit Wahlprotokoll)**

<b>Stufe</b>	<b>Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn</b>	<b>Monatslohn (× 13)</b>
0	161'995.60	12'461.20
1	166'020.40	12'770.80
2	169'552.50	13'042.50
3	172'580.20	13'275.40
4	176'602.40	13'584.80
5	180'469.90	13'882.30

Die Zulage für Privatdozierende (PD-Zulage) ist bei den Tarifklassen F1, F5, F1a und F13 bereits miteingerechnet.

217.32

**5. Klasse F 2 – Assistenzprofessuren und ständige Dozenturen I  
(nur mit Wahlprotokoll)**

<b>Stufe</b>	<b>Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn</b>	<b>Monatslohn (× 13)</b>
0	124'655.70	9'588.90
1	127'700.30	9'823.10
2	130'741.00	10'057.00
3	133'783.00	10'291.00
4	136'823.70	10'524.90
5	139'873.50	10'759.50
6	142'923.30	10'994.10
7	145'971.80	11'228.60
8	149'009.90	11'462.30
9	152'057.10	11'696.70
10	155'117.30	11'932.10
11	158'969.20	12'228.40

PD-Zulage

<b>Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn</b>	<b>Monatslohn (× 13)</b>
10'583.30	814.10

**B Doktorierende, Assistierende sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

**1. Klasse F 4.1 – Doktorierende (mit wenigstens 40 % Forschungszeit proportional zum Anstellungsgrad)**

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)
1	60'599.50	4'661.50
2	61'843.60	4'757.20
3	63'083.80	4'852.60
4	64'329.20	4'948.40
5	65'572.00	5'044.00

**2. Klasse F 4.2 – Doktorierende (Lehraufträge integriert – Leitung technische Übungsgruppen; mit wenigstens 40 % Forschungszeit proportional zum Anstellungsgrad)**

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)
1	74'999.50	5'769.20
2	76'243.60	5'864.90
3	77'483.80	5'960.30
4	78'729.20	6'056.10
5	79'972.00	6'151.70

**3. Klasse F 4.3 – Assistierende mit Masterabschluss – keine Doktorierende**

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)	Stundenlohn Grundbesoldung (12 Monats- löhne)	Stundenlohn*	Stundenlohn**
1	86'572.20	6'659.40	36.50	42.50	46.05
2	88'348.00	6'796.00	37.25	43.40	47.00
3	90'121.20	6'932.40	38.00	44.30	48.00
4	91'899.60	7'069.20	38.75	45.15	48.90
5	93'675.40	7'205.80	39.50	46.05	49.90

**4. Klasse F 6 – Assistierende mit Bachelorabschluss**

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)	Stundenlohn Grundbesoldung (12 Monats- löhne)	Stundenlohn*	Stundenlohn**
1	64'884.30	4'991.10	27.35	31.85	34.50
2	67'414.10	5'185.70	28.40	33.10	35.85
3	70'041.40	5'387.80	29.50	34.40	37.25

**5. Klasse F 7 – Assistierende Assessmentstufe/Bachelorstufe**

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)	Stundenlohn Grundbesoldung (12 Monats- löhne)	Stundenlohn*	Stundenlohn**
1	50'300.90	3'869.30	21.20	24.70	26.75
2	53'206.40	4'092.80	22.45	26.15	28.35
3	56'106.70	4'315.90	23.65	27.60	29.90
4	59'007.00	4'539.00	24.85	28.95	31.35

Stundenlohn:

\* Stundenlohn ohne 13. Monatslohn, inkl. pauschaler Abgeltung von Ferien, Feier- und Ruhetagen sowie Kurzabsenzen (pauschale Abgeltung auf Basis 23 Ferientage nach Anhang 2 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, sGS 143.11).

\*\* Stundenlohn mit 13. Monatslohn, inkl. pauschaler Abgeltung von Ferien, Feier- und Ruhetagen sowie Kurzabsenzen (pauschale Abgeltung auf Basis 23 Ferientage nach Anhang 2 der Personalverordnung vom 13. Dezember 2011, sGS 143.11).

### 6. Klasse F 8 – Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Doktorat

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)
1	98'391.80	7'568.60
2	102'963.90	7'920.30
3	105'280.50	8'098.50
4	107'604.90	8'277.30
5	109'922.80	8'455.60
6	112'240.70	8'633.90
7	114'569.00	8'813.00
8	116'893.40	8'991.80
9	119'203.50	9'169.50
10	122'161.00	9'397.00

### 7. Klasse F 9 – Wissenschaftliche Projektleitende

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)
0	124'655.70	9'588.90
1	127'700.30	9'823.10
2	130'741.00	10'057.00
3	133'783.00	10'291.00
4	136'823.70	10'524.90
5	139'873.50	10'759.50
6	142'923.30	10'994.10
7	145'971.80	11'228.60
8	149'009.90	11'462.30
9	152'057.10	11'696.70
10	155'117.30	11'932.10
11	158'969.20	12'228.40

## C SNF-finanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### 1. Klasse F 11 – SNF-Assistierende mit Masterabschluss

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (× 13)
1	78'434.20	6'033.40
2	81'370.90	6'259.30
3	84'299.80	6'484.60
4	88'637.90	6'818.30
5	91'910.00	7'070.00

### 2. Klasse F 10 – SNF-Doktorierende, die ihre Dissertation ausarbeiten (bei 100-Prozent-Pensum)

Stufe	Jahreslohn 100 % kein 13. Monatslohn	Monatslohn (× 12)
1	47'748.00	3'979.00
2	49'272.00	4'106.00
3	50'790.60	4'232.55

## D Ansätze für Lehraufträge ab Frühjahrssemester 2024

Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Ende jeden Semesters (Herbstsemester [HS] = 31. Januar, Frühjahrssemester [FS] = 31. Juli).

Die nachfolgend aufgeführten Ansätze weisen die Brutto-Entschädigungen inkl. Zuschlägen aus. Davon abgezogen werden die gesetzlichen Sozialabgaben und allfällige Versicherungsleistungen.

### 1. Ord. Professur im Ruhestand (OR), a. o. Professur im Ruhestand (AOR), Professur an einer anderen Univ. (PAH), Honorarprofessur (HP), Honorarprofessur im Ruhestand (HPR), Titularprofessur (TP), Titularprofessur im Ruhestand (TPR) sowie Ständige Gastprofessur (SGP)

Veranstaltungstyp	Bruttoentschädigung je Semesterwochenstunde (SWS) in Fr.
Eigenständige Lehrveranstaltung	4'300.00
Leitung Übungsgruppe für technische Studiengänge	4'300.00
Leitung Übungsgruppe***	3'200.00
Unterrichtsassistenz	2'500.00
Sprachveranstaltung	2'900.00

\*\*\* Wer im Zeitraum FS 2020 bis HS 2022 wenigstens einmal eine Übungsgruppe an der Universität St.Gallen unterrichtete und durch die neue Typisierung der Übungsgruppen finanzielle Einbussen erleidet, wird nach den bisherigen Ansätzen (siehe Abschnitt «F. Ansätze für Lehraufträge ab Frühjahrssemester 2020 bis Herbstsemester 2022» dieses Anhangs) entschädigt. Diese Regelung ist befristet und wird bis zum Vollzugsbeginn des basierend auf der Revision des Universitätsgesetzes zu revidierenden Personalreglements der Universität St.Gallen (HSG) angewendet.



## 2. Privatdozentur (PD)

Veranstaltungstyp	Bruttoentschädigung je Semesterwochenstunde (SWS) in Fr.
Eigenständige Lehrveranstaltung	4'050.00
Leitung Übungsgruppe für technische Studiengänge	4'050.00
Leitung Übungsgruppe***	3'000.00
Unterrichtsassistenz	2'500.00
Sprachveranstaltung	2'900.00

\*\*\* Wer im Zeitraum FS 2020 bis HS 2022 wenigstens einmal eine Übungsgruppe an der Universität St.Gallen unterrichtete und durch die neue Typisierung der Übungsgruppen finanzielle Einbussen erleidet, wird nach den bisherigen Ansätzen (siehe Abschnitt «F. Ansätze für Lehraufträge ab Frühjahrssemester 2020 bis Herbstsemester 2022» dieses Anhangs) entschädigt. Diese Regelung ist befristet und wird bis zum Vollzugsbeginn des basierend auf der Revision des Universitätsgesetzes zu revidierenden Personalreglements der Universität St.Gallen (HSG) angewendet.

## 3. Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter mit Promotion oder gleichwertiger fachspezifischer Zusatzausbildung

Veranstaltungstyp	Bruttoentschädigung je Semesterwochenstunde (SWS) in Fr.
Eigenständige Lehrveranstaltung	3'800.00
Leitung Übungsgruppe für technische Studiengänge	3'800.00
Leitung Übungsgruppe***	2'850.00
Unterrichtsassistenz	2'300.00
Sprachveranstaltung	2'900.00

\*\*\* Wer im Zeitraum FS 2020 bis HS 2022 wenigstens einmal eine Übungsgruppe an der Universität St.Gallen unterrichtete und durch die neue Typisierung der Übungsgruppen finanzielle Einbussen erleidet, wird nach den bisherigen Ansätzen (siehe Abschnitt «F. Ansätze für Lehraufträge ab Frühjahrssemester 2020 bis Herbstsemester 2022» dieses Anhangs) entschädigt. Diese Regelung ist befristet und wird bis zum Vollzugsbeginn des basierend auf der Revision des Universitätsgesetzes zu revidierenden Personalreglements der Universität St.Gallen (HSG) angewendet.

#### 4. Lehrbeauftragte/Lehrbeauftragter ohne Promotion oder gleichwertige fachspezifische Zusatzausbildung

Veranstaltungstyp	Bruttoentschädigung je Semesterwochenstunde (SWS) in Fr.
Eigenständige Lehrveranstaltung	3'600.00
Leitung Übungsgruppe für technische Studiengänge	3'600.00
Leitung Übungsgruppe	2'100.00
Unterrichtsassistenz	2'100.00
Sprachveranstaltung	2'700.00
Tutorium	900.00

#### E Alte Gehaltsklassen

Die folgenden Gehaltsklassen sind für bestehende Anstellungen noch gültig, werden für neue Anstellungen aber nicht mehr verwendet.

##### 1. Klasse F 3 – Vollamtliche Dozentinnen und Dozenten (nur mit Wahlprotokoll)

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (x 13)
0	130'451.10	10'034.70
1	133'603.60	10'277.20
2	136'762.60	10'520.20
3	139'909.90	10'762.30
4	143'066.30	11'005.10
5	146'225.30	11'248.10
6	149'380.40	11'490.80
7	152'532.90	11'733.30
8	155'690.60	11'976.20
9	158'844.40	12'218.80
10	161'995.60	12'461.20
11	166'020.40	12'770.80

217.32

## 2. Klasse F 25

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (x 13)
1	94'040.70	7'233.90
2	94'794.70	7'291.90
3	95'546.10	7'349.70
4	96'302.70	7'407.90
5	97'056.70	7'465.90
6	97'810.70	7'523.90
7	98'564.70	7'581.90
8	99'320.00	7'640.00
9	100'074.00	7'698.00
10	100'828.00	7'756.00
11	101'578.10	7'813.70

## 3. Klasse F 26

Stufe	Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn	Monatslohn (x 13)
1	101'578.10	7'813.70
2	102'401.00	7'877.00
3	103'214.80	7'939.60
4	104'031.20	8'002.40
5	104'848.90	8'065.30
6	105'664.00	8'128.00
7	106'480.40	8'190.80
8	107'299.40	8'253.80
9	108'118.40	8'316.80
10	108'934.80	8'379.60
11	109'749.90	8'442.30

**4. Klasse F 27**

<b>Stufe</b>	<b>Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn</b>	<b>Monatslohn (x 13)</b>
1	110'376.50	8'490.50
2	111'259.20	8'558.40
3	112'139.30	8'626.10
4	113'015.50	8'693.50
5	113'898.20	8'761.40
6	114'773.10	8'828.70
7	115'658.40	8'896.80
8	116'537.20	8'964.40
9	117'416.00	9'032.00
10	118'296.10	9'099.70
11	119'177.50	9'167.50

**5. Klasse F 28**

<b>Stufe</b>	<b>Jahreslohn 100 % inkl. 13. Monatslohn</b>	<b>Monatslohn (x 13)</b>
1	119'177.50	9'167.50
2	120'120.00	9'240.00
3	121'061.20	9'312.40
4	122'005.00	9'385.00
5	122'944.90	9'457.30
6	123'886.10	9'529.70
7	124'833.80	9'602.60
8	125'775.00	9'675.00
9	126'717.50	9'747.50
10	127'658.70	9'819.90
11	128'598.60	9'892.20

## F Ansätze für Lehraufträge Frühjahrssemester 2020 bis Herbstsemester 2022

Noch gültig für Personen, die aufgrund einer Besitzstandswahrung eine Auszahlung nach dem alten System wählen dürfen (vgl. Abschnitt D «Ansätze für Lehraufträge ab Frühjahrssemester 2024» dieses Anhangs). Die untenstehenden, an die Teuerung angepassten Sätze gelten ab dem Frühjahrssemester 2024.

Die Auszahlung der Entschädigung erfolgt am Ende jeden Semesters (Herbstsemester [HS] = 31. Januar, Frühjahrssemester [FS] = 31. Juli).

Die nachfolgend aufgeführten Ansätze weisen die Brutto-Entschädigungen inkl. Zuschlägen aus. Davon abgezogen werden die gesetzlichen Sozialabgaben und allfällige Versicherungsleistungen.

### 1. Ord. Professur im Ruhestand (OR), a. o. Professur im Ruhestand (AOR), Professur an einer anderen Univ. (PAH), Honorarprofessur (HP), Honorarprofessur im Ruhestand (HPR), Titularprofessur (TP), Titularprofessur im Ruhestand (TPR)

Veranstaltungstyp	Bruttoentschädigung je Semesterwochenstunde (SWS) in Fr.
0 – normale Veranstaltung	4'325.00
9 – Übungsgruppe	4'125.00
2 – Tutorium	4'125.00
1 – Sprachveranstaltung	4'125.00

### 2. Privatdozentur (PD)

Veranstaltungstyp	Bruttoentschädigung je Semesterwochenstunde (SWS) in Fr.
0 – normale Veranstaltung	4'100.00
9 – Übungsgruppe	3'875.00
2 – Tutorium	3'875.00
1 – Sprachveranstaltung	2'950.00

### 3. Lehrbeauftragte (LA)

Veranstaltungstyp	Bruttoentschädigung je Semesterwochenstunde (SWS) in Fr.
0 – normale Veranstaltung	3'625.00
9 – Übungsgruppe	3'450.00
2 – Tutorium	3'450.00
1 – Sprachveranstaltung	2'950.00

**4. Unterrichtsassistenz (UA)**

<b>Veranstaltungstyp</b>	<b>Bruttoentschädigung je Semesterwochenstunde (SWS) in Fr.</b>
0 – normale Veranstaltung	2'100.00
9 – Übungsgruppe	2'025.00
2 – Tutorium	900.00
1 – Sprachveranstaltung	2'725.00