



STABLE JOBS
BETTER SCIENCE

Crashkurs:
„KNOW YOUR RIGHTS“

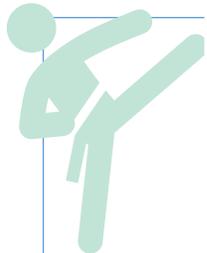
Fabio Höhener, Zentralsekretär VPOD

Zürich, 26.04.2023

Erwartungen und Themen



Rechte kennen



Rechte durchsetzen



Rechte ausbauen

Gesetzliche Grundlagen

Spezialfall Mittelbau?

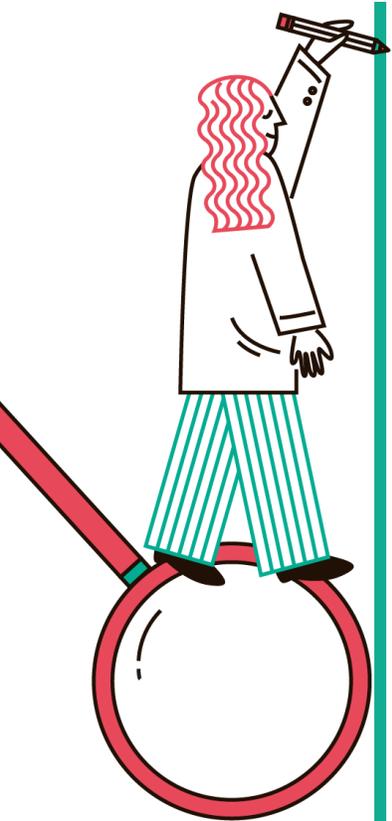
...

Rechte und Pflichten AG/AN

Politikum Arbeitszeit

Befristung und Kettenarbeitsverträge

Gesetzliche Grundlagen Bund



- **Bundesverfassung** (Diskriminierungsverbot, Grundsätze rechtstaatlichen Handelns, Wissenschaftsfreiheit, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit...)
- **Arbeitsgesetz** (Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeiten)
 - Personen die einer ausschliesslich wissenschaftlichen Forschungs- oder Lehrtätigkeit nachgehen, unterstehen nur den Bestimmungen des ArG zum Gesundheitsschutz nicht aber den anderen Bestimmungen. ([Wegleitung zur Verordnung 1](#))
- **OR: Der Arbeitsvertrag** (Art. 319 – 362)
- **Öffentliches Recht** (für öff. Angestellte)
- **Gleichstellungsgesetz GIG** (Diskriminierungsverbot)
- **Sozialversicherungen** (AHV, IV, BVG, Arbeitslosigkeit, EO)
- ...

Unterschied öffentlichem Personalrecht und privatem Arbeitsvertragsrecht

- Öff. Personalrecht statt priv. Arbeitsrecht
 - Beziehung Staat und Angestellte
 - Verfügung statt Vertrag oder Mischform
- Regelt Anstellung und Beendigung, Rechte, Pflichten, Lohn, Arbeitszeit, Ferien und Urlaub
- PR ist stärker reguliert zum Schutz vor staatlicher Willkür → Rechtliches Gehör
- Hat Vor- und Nachteile → Politische Mehrheitsverhältnisse und gewerkschaftliche Verhandlungsmacht ist entscheidend!

Wo sind eure Arbeitsbedingungen geregelt?

PVO Personalverordnung Universität Zürich

↳ Reglemente (Spesen, Weiterbildung, Arbeitszeit, Schutz vor sexueller Belästigung...)

PG Personalgesetz

↳ PVO – Personalverordnung

↳ VVO – Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

UniG Universitätsgesetz UZH

↳ UniO – Universitätsordnung UZH

Bsp. Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH)

- Regelt das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden der Universität mit Voll- oder Teilpensum.
- Die Vorschriften des OR sind anwendbar, soweit die vorliegenden Bestimmungen keine Regelung enthalten.
- Abweichende vertragliche Regelungen mit nationalen und internationalen Förderagenturen bleiben vorbehalten. → SNF



Schluss mit dem Verantwortungspingpong!

Wir erwarten, dass der SNF sich so schnell wie möglich zu dieser Frage äussert, da der Kaufkraftverlust für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit tiefen Löhnen bereits erheblich spürbar ist. Es darf nicht sein, dass der SNF und die Universitäten sich die Verantwortung für den Teuerungsausgleich auf Kosten der Mitarbeitenden gegenseitig zuschieben.

Bsp. Personalverordnung der Universität Zürich (PVO-UZH)

- Regelt Befristung (Art. 10) und Verlängerung (Art. 12) im Allgemeinen und für Qualifikationsstellen (Art. 15)
- Lohnreihung (Art. 21 ff.)
- Zeitbuchhaltung (Art. 33)
- Mitwirkung Vernehmlassung (Art. 37)
- Recht auf Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch (Art. 38)
- Schutz vor sexueller Belästigung (Art. 40)

Grundsätze der Personalpolitik Uni Basel vs. Uni Zürich

§ 2. Grundsätze der Personalpolitik

¹ Die Universität ist im Rahmen des Staatsvertrags selbständig in der Festlegung ihrer Personalpolitik, insbesondere betreffend Personalbedarfsplanung und Personaleinsatz.

² Die Personalpolitik umfasst folgende Grundsätze:

a) Personalgewinnung: Die Universität stellt die Rahmenbedingungen sicher, um hoch qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, wobei stets eine angemessene Beteiligung der Geschlechter angestrebt wird.

b) Führung und Zusammenarbeit: Die Universität fördert eine wertschätzende Führungs-kultur und schafft Bedingungen für eine gute Zusammenarbeit. Sie bietet Mitarbeitenden, die neue Führungsfunktionen in Akademie und Verwaltung übernehmen, entsprechende Fortbildung an. Sie setzt sich ein, dass alle Mitarbeitenden Klarheit über ihre Ziele, Aufgaben und Kompetenzen haben.

c) Anstellungsbedingungen: Die Universität verfolgt eine kohärente und transparente Lohnpolitik; bei der Einreihung im Gehaltssystem werden die unterschiedlichen Funktionsfelder sowie berufliche und ausserberufliche Erfahrungen berücksichtigt. Die Universität Basel fördert flexible Arbeitszeitmodelle und setzt sich für die Vereinbarkeit von beruflichen und nichtberuflichen Tätigkeiten ein.

d) Sozialpartnerschaft: Die Universität setzt auf ein gutes Einvernehmen zwischen den Sozialpartnern. Die Personalverbände werden zu Personalfragen von grundsätzlicher Bedeutung angehört.

Anspruch vs. Realität?

«**Personalgewinnung:** Die Universität stellt die Rahmenbedingungen sicher, um hoch qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, wobei stets eine angemessene Beteiligung der Geschlechter angestrebt wird.»

Anspruch vs. Realität?

«**Führung und Zusammenarbeit:** Die Universität fördert eine wertschätzende Führungskultur und schafft Bedingungen für eine gute Zusammenarbeit. Sie bietet Mitarbeitenden, die neue Führungsfunktionen in Akademie und Verwaltung übernehmen, entsprechende Fortbildung an. Sie setzt sich ein, dass alle Mitarbeitenden Klarheit über ihre Ziele, Aufgaben und Kompetenzen haben.»

Anspruch vs. Realität?

«**Anstellungsbedingungen:** Die Universität verfolgt eine kohärente und transparente Lohnpolitik; bei der Einreihung im Gehaltssystem werden die unterschiedlichen Funktionsfelder sowie berufliche und ausserberufliche Erfahrungen berücksichtigt. Die Universität fördert flexible Arbeitszeitmodelle und setzt sich für die Vereinbarkeit von beruflichen und nichtberuflichen Tätigkeiten ein.»

Anspruch vs. Realität?

«**Sozialpartnerschaft:** Die Universität setzt auf ein gutes Einvernehmen zwischen den Sozialpartnern. Die Personalverbände werden zu Personalfragen von grundsätzlicher Bedeutung angehört.»

Rechte und Pflichten

Arbeitnehmer:in

- Arbeitspflicht, Treue-/Loyalitätspflicht (Unterlassen und Handeln)

Arbeitgeber:in

- Lohnzahlungspflicht, Fürsorgepflicht (Unterlassen und Handeln)

Beide

- Treu und Glauben

Pflichten AG nach Arbeitsgesetz

Art. 6²⁴

¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.²⁵

² Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

³ Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

Pflichten AG nach Verordnung 3 ArG

Art. 2 Grundsatz (Verordnung 3)

Der Arbeitgeber muss alle Anordnungen erteilen und alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit zu wahren und zu verbessern. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:

- a) ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;
- b) die Gesundheit nicht durch physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;
- c) eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;
- d) die Arbeit geeignet organisiert wird.



Grundlagen und Konflikte Arbeitszeit

VPOD-Umfrage an UZH zu Mehrstunden:

73.5% der Befragten leisten regelmässig Mehrstunden. Die Hälfte davon 10 oder mehr Stunden pro Woche.

Grundlagen und Konflikte Arbeitszeit

- Autonomie vs. Flexibilität
- Risiken unbezahlter/versteckter Mehrarbeit: Ruhezeiten, Life-Domain-Balance (Vereinbarkeit), Steuern
- Arbeitszeit an Universitäten und vielen Hochschulen ist unterreguliert → Erfassung Abwesenheiten statt Anwesenheiten
- Trade-Off: Autonomie vs. Schutz vor zeitlicher Überbelastung

Befristete und Kettenarbeitsverträge



*„Das Mittelbau-
proletariat, hat
nichts zu verlieren,
ausser seine
Ketten(arbeits-
verträge)“*

- Lange Befristungen als Alleinstellungsmerkmal des Mittelbaus?
- Bundesgerichtsurteil von 2014: Befristung braucht sachliche Begründung
- Aneinanderreihung von mehreren Verträgen gelten als Kettenarbeitsverträge die zulässig sind, sofern sie nicht der Umgehung des Arbeitsrechts (AN-Schutz) dienen
- Betrachtung im Einzelfall entscheidend
- Allenfalls Annahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Weitere Themen und
Fragen?



Herzlichen Dank!

Fabio Höhener

fabio.hoehener@vpod-ssp.ch

www.vpod.ch

www.vpod.ch/themen/a-z-arbeitsrecht/

www.zuerich.vpod.ch

www.stablejobs-betterscience.ch