

# Anstellungsreglement (Ausführungsbestimmungen zum Personalgesetz des Kantons Graubünden für die Fachhochschule Graubünden)

Autor/in: Arno Arpagaus  
Ausgabestelle: Hochschulrat  
Geltungsbereich: Fachhochschule Graubünden  
Klassifizierung: Intern  
Version: V02  
Ausgabedatum: 22.09.2020

## Gestützt

auf Art. 65 des Personalgesetzes (PG, BR 170.400) und Erlass des Hochschulrates vom 22.09.2020.

---

## I. Allgemeine Bestimmungen

- Art. 1  
*Ergänzend anwendbares Recht* <sup>1</sup> Die Personalverordnung (PV, BR 170.410) ist sinngemäss anwendbar. Die nachfolgenden Bestimmungen regeln Abweichungen.
- Art. 2  
*Zuständigkeiten* <sup>1</sup> Ist nachfolgend oder im Reglement über die Entscheidungs- und Unterschriftenbefugnis nichts anderes festgelegt, haben in Analogie zum Personalgesetz
- a) die Hochschulleitung die gleichen Kompetenzen wie die Regierung und die Departemente des Kantons;
  - b) die einzelnen Mitglieder der Hochschulleitung die gleichen Kompetenzen wie die Dienststellen;
  - c) die Personalabteilung die gleichen Kompetenzen wie das Personalamt.

## II. Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse

- Art. 3  
*Anstellungs- und Kündigungskompetenzen* <sup>1</sup> Die Kompetenzen für Anstellungen und Kündigungen sind im Reglement über die Entscheidungs- und Unterschriftenbefugnis geregelt.

- Art. 4  
*Probezeit*
- <sup>1</sup> Die Probezeit beträgt in der Regel
- a) für die Mitglieder der Hochschulleitung sechs Monate;
  - b) für alle anderen Mitarbeitenden drei Monate.
- <sup>2</sup> Beträgt die Abwesenheit während der Probezeit mehr als ein Sechstel, verlängert sich diese um die Dauer der Abwesenheit.
- Art. 5  
*Kündigungsfristen und -termine*
- <sup>1</sup> Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt vier Monate.
- <sup>2</sup> Als Kündigungstermin gilt
- a) für die Mitglieder der Hochschulleitung, Studienleiterinnen /Studienleiter, Forschungsleiterinnen/Forschungsleiter, Institutsleiterinnen/Institutsleiter, Dozierende, Leiterinnen/Leiter von Fachgruppen sowie Wissenschaftlichen Mitarbeitenden das Ende eines Fachhochschulesemesters (Ende Kalenderwoche 7 bzw. Ende Kalenderwoche 37);
  - b) für die übrigen Mitarbeitenden der Hochschule jeweils das Ende eines Monats.
- <sup>3</sup> Bei befristeten Arbeitsverhältnissen können kürzere Kündigungsfristen schriftlich im Arbeitsvertrag festgelegt werden.
- <sup>4</sup> Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit beträgt einen Monat.
- <sup>5</sup> Als Kündigungstermin gilt während der Probezeit jeweils das Ende eines Monats.
- Art. 6  
*Kündigung durch Mitarbeitende*
- <sup>1</sup> Kündigungen durch Mitarbeitende sind schriftlich mitzuteilen.

### **III. Entlöhnung und Spesen**

- Art. 7  
*Individuelle Lohnfestlegung*
- <sup>1</sup> Die Kompetenzen zu Gehalts- oder Lohnstufenanpassung werden im Reglement über die Entscheidungs- und Unterschriftenbefugnis geregelt.
- <sup>2</sup> Bei Lohnanpassungen bildet die Beitragsbeurteilung eine wesentliche Grundlage.
- Art. 8  
*Lohnzahlungstermine für Mitarbeitende im Stundenlohn*
- <sup>1</sup> Für Mitarbeitende im Stundenlohn wird der Zahlungsauftrag bis zum 5. des Folgemonats erteilt.
- Art. 9  
*13. Monatslohn*
- <sup>1</sup> Bei Lehrbeauftragten mit befristetem Arbeitsverhältnis, Gastreferentinnen/Gastreferenten sowie Mitarbeitenden im Pauschallohn ist der Anteil 13. Monatslohn im Lohn inbegriffen.
- <sup>2</sup> Mitarbeitenden im Stundenlohn wird der Anteil 13. Monatslohn monatlich zum Grundlohn dazugerechnet.

#### IV. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden

- Art. 10  
*Ferien*
- <sup>1</sup> Für alle Mitarbeitenden beträgt der jährliche Ferienanspruch
- a) bis zum 49. Altersjahr fünf Wochen
  - b) vom 50. bis zum 59. Altersjahr sechs Wochen
  - c) ab dem 60. Altersjahr sieben Wochen
- <sup>2</sup> In diesen Ferien sind jene fünf freien Tage inbegriffen, welche aufgrund der 43-Stunden-Woche zustande kommen.
- <sup>3</sup> Bei Lehrbeauftragten mit befristetem Arbeitsverhältnis und Gastreferentinnen/Gastreferenten ist die Ferienentschädigung im Lohn inbegriffen.
- Art. 11  
*Bezahlte und unbezahlte Urlaube*
- <sup>1</sup> Auf Antrag kann über den Dienstweg bezahlter und unbezahlter Urlaub gewährt werden. Die Kompetenzen zur Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub sind im Reglement über die Entscheidungs- und Unterschriftenbefugnis geregelt.
- <sup>2</sup> In besonderen Fällen können die einzelnen Mitglieder der Hochschulleitung nach Anhören der Personalabteilung längere bezahlte Urlaube gewähren, wenn ein Urlaubsgrund gemäss Artikel 56 Absatz 1 und 2 der kantonalen Personalverordnung vorliegt.
- Art. 12  
*Persönliche Weiterbildung*
- <sup>1</sup> Den Mitgliedern der Hochschulleitung, Studienleiterinnen/Studienleitern, Forschungsleiterinnen/Forschungsleitern, Institutsleiterinnen/Institutsleitern, Dozierenden, Leiterinnen/Leitern von Fachgruppen sowie wissenschaftlichen Mitarbeitenden stehen in der unterrichtsfreien Zeit drei Wochen für die persönliche Weiterbildung zur Verfügung. Für Personen mit einer Teilzeitanstellung gilt die Regelung anteilmässig.
- <sup>2</sup> Persönliche Weiterbildungstage sind mit der vorgesetzten Person zu planen. Zusätzlich ist eine Zielsetzung zu vereinbaren. Die Weiterbildungstage stehen für Konferenzbesuche, Weiterbildungsveranstaltungen, Publikationen, Kompetenzaufbau und Forschungs-Proposals sowie zur persönlichen Weiterentwicklung zur Verfügung.
- <sup>3</sup> Ein Übertrag der persönlichen Weiterbildung auf das Folgejahr ist nicht möglich.
- <sup>4</sup> Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Mitarbeitende darf ab dem Zeitpunkt der Kündigung keine persönliche Weiterbildung mehr bezogen werden.
- Art. 13  
*Aktenedition, Mitwirkung an Gerichtsverfahren*
- <sup>1</sup> Die Aktenedition in Gerichts- und Verwaltungsverfahren richtet sich nach den einschlägigen Verfahrensbestimmungen des Bundes und des Kantons. In zivil- und verwaltungsrichterlichen Verfahren entscheidet die Rektorin/der Rektor und im Streitfall der Hochschulrat.
- <sup>2</sup> Die Mitwirkung als Partei, Zeugin/Zeuge sowie als Sachverständige in einem Gerichtsverfahren bedarf der Ermächtigung der Rektorin/des Rektors, sofern eine Entbindung vom Amtsgeheimnis erforderlich ist. Die Ermächtigungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 14  
*Anfechtbarkeit  
personalrechtlicher Ent-  
scheidung*

<sup>1</sup> Beim Personalausschuss des Hochschulrates können mit Beschwerde personalrechtliche Entscheide der Hochschulleitung angefochten werden.

<sup>2</sup> Personalrechtliche Entscheide und Beschwerdeentscheide des Personalausschusses des Hochschulrates können an das Verwaltungsgericht weitergezogen werden.

## V. Besondere Bestimmungen

Art. 15  
*Rektorin/Rektor und Mit-  
glieder der Hochschullei-  
tung*

<sup>1</sup> Die Rektorin/der Rektor und die Mitglieder der Hochschulleitung verfügen über einen Hochschulabschluss mindestens auf Masterstufe beziehungsweise eine vergleichbare Ausbildung sowie mehrjährige Berufs- und Führungserfahrung. Weiter erwünscht ist Erfahrung in Lehre oder angewandter Forschung und Entwicklung.

<sup>2</sup> Davon ausgenommen ist die Verwaltungsdirektorin/der Verwaltungsdirektor.

Art. 16  
*Dozierende, Lehrbeauf-  
tragte und Mitarbeitende  
mit projektbasierter Anstel-  
lung*

<sup>1</sup> Dozierende können in Lehre, Forschungs- und Dienstleistungsprojekten sowie in der Weiterbildung eingesetzt werden. Sie verfügen über einen Hochschulabschluss mindestens auf konsekutiver Masterstufe beziehungsweise eine vergleichbare Ausbildung sowie über mehrjährige Berufs- und Führungserfahrung. Weiter erwünscht ist Erfahrung in Lehre oder angewandter Forschung und Entwicklung.

<sup>2</sup> Lehrbeauftragte mit variablem Pensum sind unbefristet angestellt. Das Pensum wird jeweils zu Beginn eines Semesters neu vereinbart.

<sup>3</sup> Lehrbeauftragte mit befristetem Arbeitsverhältnis werden für die Dauer eines Semesters oder eines Studienjahres angestellt. Der Lehrauftrag erlischt nach Ablauf der Frist. Eine Erneuerung ist im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

<sup>4</sup> Mitarbeitende mit projektbasierter Anstellung im Stundenlohn werden auf Basis eines Leistungsnachweises entschädigt.

Art. 17  
*Erfindungen und Designs*

<sup>1</sup> Erfindungen und Designs, welche die Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten machen oder an deren Hervorbringung sie mitwirken, gehören der Hochschule. Dies gilt unabhängig von Zeit und Ort der schöpferischen Tätigkeit sowie der Schutzfähigkeit der Erfindung oder des Designs. Eine spezielle Vergütung an die beteiligten Mitarbeitenden wird von der Hochschule nicht ausgerichtet.

<sup>2</sup> Die Hochschule ist berechtigt, Erfindungen und Designs zu erwerben, die von den Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer dienstlichen Verrichtungen, aber nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten hervorgebracht werden. In diesen Fällen haben die Mitarbeitenden die Hochschule schriftlich über die gemachte Erfindung oder das geschaffene Design zu informieren. Die Hochschule teilt den Mitarbeitenden innert sechs Monaten schriftlich mit, ob sie die Erfindung bzw. das Design erwerben will. Im Falle eines Erwerbs ist den Mitarbeitenden eine marktübliche Vergütung auszurichten. Den Mitarbeitenden ist es untersagt, über die Erfindung oder das Design zu verfügen, bevor die Hochschule über den Erwerb entschieden hat.

Art. 18  
*Rechte an Werken, insbesondere Computerprogrammen*

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden räumen der Hochschule für alle unter das Urheberrecht fallenden Arbeitsergebnisse, inkl. Computerprogramme, die sie in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeiten geschaffen haben, ein ausschliessliches, zeitlich und räumlich uneingeschränktes Verwendungsrecht ein. Dies unabhängig davon, ob dieses Arbeitsergebnis in Erfüllung der vertraglichen Pflichten geschieht. Ein solches Verwendungsrecht bezieht sich auf alle Rechte (inklusive des Änderungsrechtes) und sämtliche bekannten und künftigen Nutzungsformen und Anwendungsfelder im Hinblick auf das fragliche Arbeitsergebnis. Es beinhaltet insbesondere die in Art. 9 bis 11 Urheberrechtsgesetz (SR 231.1) umschriebenen Rechte des Urhebers/der Urheberin. Alle Ansprüche aus der Übertragung der Verwendungsrechte sind durch den vereinbarten Lohn abgegolten.

<sup>2</sup> Gilt ein urheberrechtlich geschütztes Arbeitsergebnis gleichzeitig auch als Erfindung oder Design, gelangen zusätzlich auch die Bestimmungen gemäss Art. 17 zur Anwendung.

Fachhochschule Graubünden



Brigitta M. Gadiant  
Präsidentin des Hochschulrates



Jürg Kessler  
Rektor