

Reglement

Thema: **Personalentwicklung**

Datum: 10. April 2013

AutorIn: Arno Arpagaus

Ausgabestelle: Hochschulrat

Geltungsbereich: Hochschule HTW Chur

Klassifizierung: intern

Änderungskontrolle

Version	Überarbeitung	Autor/-in	Datum
V01.01	Neues Dokument	A. Arpagaus	10.04.2013

Genehmigung

Prüfstelle	Freigabestelle	Datum	Visum
Hochschulleitung / PC HSR	Hochschulrat	10.04.2013	gez. HSR

Fähige und motivierte Mitarbeitende sind der wesentliche Erfolgsfaktor für die HTW Chur. Die Personalentwicklungsmassnahmen haben zum Ziel, die Mitarbeitenden für ihre derzeitigen Aufgaben zu qualifizieren und für zukünftige Herausforderungen zu entwickeln. Sie unterstützen die Erreichung der Hochschulziele und dienen zur Festigung bzw. dem Ausbau der Position der HTW Chur auf dem Markt. Die Personalentwicklungsmassnahmen der HTW Chur sind in sechs Teile gegliedert:

Teil 1: Allgemeiner Teil Aus- und Weiterbildung	2
Teil 2: Personalentwicklung für Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende	4
Teil 3: Ernennung von Professorinnen und Professoren	5
Teil 4: Bildungs- und Praxisprojekte (Sabbaticals)	6
Teil 5: Mitarbeitendenförderung und -beurteilung	7
Teil 6: Schlussbestimmungen	7

Teil 1: Allgemeiner Teil Aus- und Weiterbildung

- Art. 1
Grundsätze
- ¹ Die Beurteilung eines Aus- und Weiterbildungsgesuches erfolgt pro Einzelfall.
² Für Bereiche, in welchen ein internes Aus- und Weiterbildungsangebot besteht, werden Anträge für den Besuch bei einem externen Veranstalter nur in begründeten Ausnahmefällen bewilligt.
³ Sofern in der Aus- und Weiterbildungsvereinbarung ein Zeitguthaben gesprochen wird, ist ein Projektkonto zu eröffnen.
⁴ Die Mitarbeitenden der HTW Chur können zur Aus- und Weiterbildung verpflichtet werden.
- Art. 2
Entscheidungskompetenzen
- ¹ Die Hochschulleitung entscheidet über den Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ihrer Mitarbeitenden, wenn diese die Gesamtkosten¹ von CHF 8'000.-- übersteigen.
² Die Departementsleitenden entscheiden über den Besuch von Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen im Umfang von Gesamtkosten bis CHF 8'000.--.
³ Die Leiterinnen/Leiter von Instituten und deren Gleichgestellte² können den Besuch von Aus- und Weiterbildungen bis max. CHF 5'000.-- (Gesamtkosten) bewilligen.
- Art. 3
Kostenübernahme
- ¹ Die HTW Chur trägt die Kosten der von ihr veranlassten Personalentwicklungsmassnahmen.
² Die Kosten für Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen übernimmt die HTW Chur, wenn die Teilnahme der Mitarbeitenden im Interesse der Hochschule liegt.
³ Folgende Interessengrade werden unterschieden:
- | | | | |
|------------------|--|--|--|
| Interessengrad 1 | Aus- oder Weiterbildungen im überwiegenden Interesse der HTW Chur. U.a. zählen hierzu der Besuch eines Bachelor-, konsekutiven Masterstudiums oder Doktoratsstudiums, Weiterbildungen im Bereich Hochschuldidaktik sowie der Besuch eines Weiterbildungsangebots an der FHO. | | |
| Interessengrad 2 | Aus- oder Weiterbildungen im beidseitigen Interesse von der HTW Chur und der Mitarbeitenden. Hierzu zählt der Besuch eines Weiterbildungsangebots ausserhalb der FHO. Wird ein externes Aus- oder Weiterbildungsangebot belegt, so liegt der Richtwert für die Unterstützung bei 50 % des vergleichbaren FHO-Angebots. | | |
| Interessengrad 3 | Aus- oder Weiterbildungen im vorwiegenden oder ausschliesslich im privaten Interesse der Mitarbeitenden. | | |
- ⁴ Die Übernahme der Kosten wird in der Regel nach folgendem Schema berechnet:
- | Interessengrad | 1 | 2 | 3 |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| | bis zu | bis zu | bis zu |
| Kurskosten und Spesen | 100 % | 50 % | -- |
| Lohnkosten | 100 % | 100 % | -- |
- ⁵ Bei Mitarbeitenden mit drei Wochen persönlicher Weiterbildung geht die aufgewendete Zeit zu Lasten der persönlichen Weiterbildung.
⁶ Bei Mitarbeitenden ohne persönliche Weiterbildung gilt die für den Besuch der Weiterbildung aufgewendete Zeit in der Regel als Arbeitszeit.

¹ Unter Gesamtkosten wird verstanden: Kursgeld, Spesen, Lohnkosten einschliesslich Funktionszulagen, besondere Sozialzulagen, 13. Monatslohn und Beiträge an soziale Einrichtungen

² Führungspersonen mit Personalverantwortung

⁷ Beträgt der Anstellungsgrad mindestens 70 %, steht innerhalb des Pensums ein Tag (20 Stellenprozent) für Praxisprojekte, die Abschlusssthesen oder die Dissertation zur Verfügung.

⁸ Bei Mitarbeitenden mit befristeten Anstellungen, welche von Art. 3 Abs. 7 Gebrauch machen, darf der Anstellungsgrad max. 80 % betragen.

⁹ Die kalkulatorische Unterstützungsdauer beträgt bei einem Masterstudium max. zwei Jahre und bei einem Doktors- oder Bachelorstudium max. drei Jahre.

Art. 4
Gesuch

Das schriftliche Gesuch ist auf dem Dienstweg an die zuständige Instanz gemäss Art. 2 einzureichen. Gesuchen, welche die Personalentwicklung für wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende betreffen, sind die dazu gehörenden Dokumente beizulegen.

Art. 5
Rückerstattung

¹ Übersteigen die Gesamtkosten der HTW Chur pro zusammenhängende Aus- oder Weiterbildung CHF 8'000.--, sind die Mitarbeitenden unter den nachfolgenden Voraussetzungen zur Rückzahlung des übersteigenden Teils verpflichtet.

² Die Rückzahlungspflicht entsteht, wenn Mitarbeitende innerhalb zweier Jahre nach Beendigung der Aus- oder Weiterbildung austreten. Mit jedem während dieser Zweijahresfrist gearbeiteten vollen Monat reduziert sich der zurückzuzahlende Betrag um 1/24.

³ Die Zweijahresfrist gemäss Art. 5 Abs. 2 kann bei kostenaufwändiger Aus- oder Weiterbildung verlängert oder im Ausnahmefall durch die Hochschulleitung der HTW Chur verkürzt werden.

⁴ Verlassen Mitarbeitende während der Aus- oder Weiterbildungszeit die HTW Chur, so sind die bis zu diesem Zeitpunkt aufgelaufenen Aufwendungen der HTW Chur zurückzuerstatten.

⁵ Die Hochschulleitung der HTW Chur kann die bereits geleisteten und noch entstehenden Kosten zurückfordern, wenn Mitarbeitende ohne stichhaltige Gründe die Aus- oder Weiterbildung nicht antreten, abbrechen oder nicht zur Prüfung antreten. Dasselbe gilt, wenn eine Aus- oder Weiterbildung mit einem formellen Abschluss nicht bestanden wird, weil die zumutbaren Anstrengungen nicht unternommen wurden.

⁶ Wird bei befristeten Verträgen das Arbeitsverhältnis von Seiten der HTW Chur nicht verlängert, entfällt die Rückzahlungspflicht für die Mitarbeitende, den Mitarbeitenden sowie weitere Beitragsleistungen durch die HTW Chur.

⁷ Der Hochschulrat kann bei Vorliegen wichtiger Gründe auf Antrag der Hochschulleitung auf eine Rückzahlung verzichten.

Teil 2: Personalentwicklung für Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende

- Art. 6
Anforderungen und Voraussetzungen
- Wissenschaftliche Mitarbeitende WIMA I*
- Wissenschaftliche Mitarbeitende WIMA II*
- Wissenschaftliche Mitarbeitende WIMA III*
- Art. 7
Laufbahn- und Karrieremöglichkeiten
- Wissenschaftliche Mitarbeitende WIMA I*
- Wissenschaftliche Mitarbeitende WIMA II*
- Wissenschaftliche Mitarbeitende WIMA III*
- Art. 8
Dozierende
- ¹ Den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden soll im Rahmen ihrer Anstellung angemessenen Gelegenheit zur persönlichen Fort- und Weiterbildung und Qualifizierung in eigener wissenschaftlicher Tätigkeit gegeben werden. Dabei wird das „Personal mit Mittelbau Funktionen“ in drei Stufen gegliedert.
- ² Sie erfüllen administrative und operative Aufgaben in allen Leistungsbereichen. Sie haben mindestens einen Abschluss einer Höheren Fachschule und werden in der Regel direkt im Anschluss an das Studium für eine befristete Dauer (drei Jahre) angestellt. Unbefristet angestellt werden WIMA I für wiederkehrende Routine-Aufgaben (z.B. Tätigkeit in Messlabor, Modellwerkstätte). Eine einmalige Verlängerung des Anstellungsverhältnisses ist möglich.
- ³ Diese arbeiten selbständig in Projekten mit, übernehmen die Leitung von Teilprojekten in den Leistungsbereichen Forschung sowie Dienstleistungen/Beratung und/oder einfachere Aufgaben in der Lehre. Sie haben einen Bachelor- oder gleichwertigen Abschluss (z.B. FH Diplom) und werden in der Regel direkt im Anschluss an das Studium für eine befristete Dauer (drei Jahre) angestellt. Eine einmalige Verlängerung des Anstellungsverhältnisses ist möglich.
- ⁴ Sie nehmen Gesamtleitungen von bedeutsamen, komplexen Projekten in einem der vier Leistungsbereiche wahr, bearbeiten selbständig umfassende, anspruchsvolle Aufgaben mit analytischen und/oder konzeptionellen Problemstellungen, sie unterrichten vergleichbar wie Dozierende. Sie haben mindestens einen Master-Abschluss und kommen in der Regel von aussen (mit Berufserfahrung). Das heisst, ihre Anstellung ist nicht automatisch eine Überführung der Anstellung als WIMA II in eine solche als WIMA III. Ihre Anstellung erfolgt in der Regel unbefristet.
- ¹ Die Laufbahn- und Karrieremöglichkeiten für die drei Stufen gestalten sich wie folgt:
- ² Sie können ihre Ausbildung vertiefen, indem sie z.B. parallel zu ihrer Tätigkeit ein Bachelor-Studium an einer FH absolvieren (Teilzeitanstellung). Die WIMA I-Anstellung kann in eine WIMA II überführt werden. Voraussetzung dafür ist der Besitz eines Bachelor Diploms und eine erfolgreiche Tätigkeit als WIMA I.
- ³ Eine WIMA II-Anstellung ist eine Einstiegsstelle nach Erhalt des Bachelor-Diploms. Es wird keine Berufserfahrung vorausgesetzt. Die Regel ist, dass ein WIMA II nach Ablauf der befristeten Anstellung die HTW Chur verlässt und in die Wirtschaft/Industrie eintritt. Es besteht aber die Möglichkeit, die befristete Anstellung des WIMA II nach Ablauf der befristeten Anstellung in eine unbefristete umzuwandeln. Für die Weiterbeschäftigung und die Überführung in eine WIMA III Anstellung gelten folgende Anforderungen:
- Erfolgreiche Tätigkeit als WIMA II
 - Weiterbildung in Projektmanagement
 - Master-Abschluss (gemäss Leistungsauftrag Lehre)
- ⁴ Sie sind unbefristet angestellt und können sich im Rahmen des Doktorandenmodelles und der FHO Hochschuldidaktik weiterentwickeln. Innerhalb der HTW Chur können WIMA III sich zu Dozierenden mit WTT (Wissens- und Technologietransfer) entwickeln, sofern sie folgende Bedingungen erfüllen.
- Qualifizierter Hochschulabschluss auf Masterstufe
 - Mindestens fünfjährige berufliche Praxis.
- ¹ Dozierende können sich im Rahmen einer Promotion weiterentwickeln, sofern sie noch keine Dissertation haben.
- ² Das Dissertationsprojekt muss zu den Forschungsschwerpunkten der HTW Chur passen.
- ³ Die Unterstützungsleistungen der HTW Chur für das Dissertationsprojekt sind unabhängig vom Fachgebiet auf drei Jahre beschränkt.
- ⁴ Bei Mitarbeitenden mit Führungsfunktion kann die Beschränkung auf maximal fünf Jahre erhöht werden.

Teil 3: Ernennung von Professorinnen und Professoren

- Art. 9
Ernennung
- ¹ Der Hochschulrat der HTW Chur kann auf Antrag des Rektors oder des Präsidenten den haupt- und vollamtlichen Dozierenden sowie Mitgliedern der Hochschulleitung den Titel einer Professorin bzw. eines Professors verleihen.
- ² Die Hochschule steuert die ausgewogene Mischung von praxis-, lehr- und forschungsorientierten Professorinnen und Professoren.
- ³ Die Verleihung ist nicht lohnwirksam.
- Art. 10
Voraussetzungen
- ¹ Allgemeine Voraussetzungen für die Ernennung zur Professorin, zum Professor sind für alle:
- qualifizierter Hochschulabschluss auf Masterstufe;
 - abgeschlossenes CAS FHO in Hochschuldidaktik (10 ECTS-Punkte) oder eine äquivalente Ausbildung;
 - mindestens fünfjährige Erfahrung im Berufsfeld;
 - erfolgreiche Lehrerfahrung auf Hochschulstufe von mindestens zwei Jahren;
 - überzeugende Gesamtbeurteilung der vorgesetzten Person.
- ² Besondere Voraussetzungen für die Ernennung von Dozierenden mit praxisorientiertem Hintergrund sind:
- qualifizierte und erfolgreiche Projektleitungs- oder Führungserfahrung;
 - die Affinität zu Lehre, angewandter Forschung und Entwicklung;
 - ausgewiesene Akquisitionserfolge.
- ³ Besondere Voraussetzungen für die Ernennung von Dozierenden mit forschungsorientiertem Hintergrund sind:
- wissenschaftliche Publikationen oder nationale Medienauftritte im Sinne von Expertisen;
 - qualifizierte und erfolgreiche Projektleitung von Forschungsprojekten und Affinität zu Lehre und Praxis;
 - ausgewiesene Akquisitionserfolge.
- ⁴ Besondere Voraussetzungen für die Ernennung von Dozierenden mit lehrorientiertem Hintergrund sind:
- Kandidierende verfügen über das Lehrdiplom für Maturitätsschulen (60 ECTS-Punkte) oder eine äquivalente Ausbildung;
 - die Affinität zu angewandter Forschung und Entwicklung sowie der Praxis;
 - ausgewiesene überdurchschnittlich gute Unterrichtsbeurteilungen.
- Art. 11
Qualifikationsbeurteilung
- Die Qualifikationsbeurteilung unter Art. 10 ist von der Titelanwärterin bzw. vom Titelanwärter zusammen mit der Hochschulleitung zu besprechen.
- Art. 12
Sonderfälle und Aufhebung der Ernennung
- Für speziell begründete Ausnahmefälle kann der Hochschulrat den Titel auch verleihen, wenn die Voraussetzungen nicht alle erfüllt sind, ebenso kann er eine Ernennung bei ungenügenden Leistungen aufheben.
- Art. 13
Ernennungsurkunde
- Die Ernennung erfolgt mit der Aushändigung einer Ernennungsurkunde.
- Art. 14
Weiterführung des Titels
- Mit dem Austritt aus der HTW Chur erlischt grundsätzlich das Recht, den Titel „Professor/Professorin“ zu führen. Der Titel kann in folgenden Fällen beibehalten werden:
- a) nach der Pensionierung
 - b) beim Austritt aus der HTW Chur, sofern die Dienstzeit als Professor/Professorin mindestens sechs Jahre dauerte und eine weitere Dozierentätigkeit vereinbart wird (z.B. minimaler Lehrauftrag, Gastvorlesungen etc.)
 - c) der Hochschulrat kann in begründeten Ausnahmefällen auf Antrag der Hochschulleitung Sonderregelungen treffen.

Teil 4: Bildungs- und Praxisprojekte (Sabbaticals)

- Art. 15
Allgemein
- ¹ Ein Bildungs- und Praxisprojekt (Sabbatical) ist ein längeres Forschungs- und Bildungsprojekt zum Zwecke der Weiterbildung im schulischen Tätigkeitsbereich, der Auffrischung von akademischen und didaktischen Fähigkeiten oder zur Vertiefung und Intensivierung von Forschungsvorhaben.
- ² Es besteht kein Rechtsanspruch auf ein Sabbatical.
- Art. 16
Grundsatz, Gesuch
- ¹ Ein Sabbatical beantragen können Mitarbeitende (mit unbefristetem Arbeitsvertrag $\geq 70\%$) mit den Funktionsbezeichnungen Rektorin/Rektor, Mitglied der Hochschulleitung, Studienleiterin/Studienleiter, Forschungsleiterin/Forschungsleiter, Institutsleiterin/Institutsleiter, Dozentin/Dozent, Leiterin/Leiter in Fachgruppe und Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter, die mindestens zehn Jahre ohne Unterbruch an der HTW Chur tätig gewesen sind. Der Zeitraum zwischen Sabbaticals beträgt mindestens zehn Dienstjahre.
- ² Die Dauer eines bezahlten Sabbaticals beträgt in der Regel vier Monate. Die gesamte persönliche Weiterbildung des betreffenden Kalenderjahres wird mit dem Sabbatical verrechnet. Die Dauer des Sabbaticals kann durch Ferien und unbezahlten Urlaub verlängert werden, falls keine zusätzlichen Stellvertretungskosten entstehen.
- ³ Die HTW Chur beteiligt sich im Umfang von CHF 5'000.-- pauschal an den Spesen.
- ⁴ Beim Austritt aus der HTW Chur besteht kein Anspruch auf das Sabbatical, wenn dieses nicht bezogen wurde.
- ⁵ Das letzte Sabbatical kann grundsätzlich spätestens fünf Jahre vor Erreichen des Pensionsalters angetreten werden.
- ⁶ Das Gesuch für ein Bildungs- und Praxisprojekt ist zu begründen. Dazu bedarf es einer entsprechenden Projekteingabe.
- Art. 17
Rückerstattungspflicht
- ¹ Bei Austritt innerhalb zweier Jahre nach Beendigung des Sabbaticals sind die Aufwendungen der HTW Chur (Lohnkosten inkl. Funktionszulagen, besondere Sozialzulagen, 13. Monatslohn, Spesen und Beiträge an soziale Einrichtungen [AHV, PK]) zurückzuerstatten. Mit jedem während dieser Zweijahresfrist gearbeiteten vollen Monat reduziert sich der zurückzubezahlende Betrag um $1/24$.
- ² Erfolgt der Austritt während des Sabbaticals, sind 100 % der Gesamtkosten zurückzuerstatten.
- Art. 18
Bewerbungsprozess und Berichterstattung
- ¹ Das schriftliche Gesuch ist bis spätestens Ende März im Jahr vor dem Sabbatical auf dem Dienstweg an die Hochschulleitung einzureichen. Dem Gesuch sind beizulegen:
- Projekteingabe
 - Stellvertretungsregelung (Kosten)
 - Zusätzliche Verrechnung von Ferien, unbezahltem Urlaub
 - Beschreibung der Weiterbildung
 - Zeitraum
- ² Die Hochschulleitung entscheidet innerhalb Monatsfrist und orientiert die Mitarbeitende, den Mitarbeitenden schriftlich. Die Ablehnung eines Gesuches ist schriftlich zu begründen.
- ³ Nach Ablauf des Sabbaticals ist dem Rektor auf dem Dienstweg innert drei Monaten darüber Bericht zu erstatten.


Teil 5: Mitarbeitendenförderung und -beurteilung

- Art. 19
Allgemein
- ¹ Leistungen und Kompetenzen der Mitarbeitenden sind Ende Jahr bzw. bei Bedarf zu beurteilen. Dabei sind eine Standortbestimmung vorzunehmen und die weiteren Ziele sowie die Entwicklungsmassnahmen festzulegen. Bei Vorgesetzten ist zudem die Führung zu beurteilen. Es werden alle festangestellten Mitarbeitenden beurteilt.
- ² Voraussetzung für die Zielvereinbarung ist das Vorliegen der für das Departement relevanten Jahresziele (top down).
- Art. 20
Vorgehen
- ¹ Die Beurteilung wird in der Regel von der direkt vorgesetzten Person vorgenommen und bedarf der schriftlichen Form.
- ² Die Beurteilung, Massnahmen und neuen Zielsetzungen müssen der beurteilten Person beim Mitarbeitendengespräch offen und vollständig mitgeteilt werden. Ziel ist eine für beide Seiten verständliche und vertretbare Beurteilung.
- ³ Ist die beurteilte Person mit dem Ergebnis des Gesprächs nicht einverstanden, kann sie bei der nächst höheren vorgesetzten Person eine Aussprache beantragen. Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter kann bei unbefriedigendem Gesprächsverlauf auch ein Dreiergespräch verlangen.
- Art. 21
Grundlage
- Als Grundlage für die Mitarbeitendenbeurteilung dienen die Leistungsplanung, Stellenbeschreibung und Zielvereinbarung.
- Art. 22
Verhältnis Mitarbeitendenbeurteilung und Lohn / Prämie
- ¹ Das Mitarbeitendengespräch dient in erster Linie der Leistungsbeurteilung sowie Festlegung neuer Ziele und nicht als Lohngespräch.
- ² Die Mitarbeitendenbeurteilung hat keinen errechenbaren Einfluss auf eine Lohnentwicklung.
- ³ Das Erreichen der Leistungsziele bildet die Basis für eine allfällige Jahresprämie.
- Art. 23
Probezeitgespräch
- ¹ Vor Ablauf der Probezeit ist das Probezeitgespräch durchzuführen. Dieses dient als Grundlage für den Entscheid zur definitiven Anstellung, Verlängerung der Probezeit oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- ² Überzeugen die Leistungen oder das Verhalten der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters während der Probezeit nicht, kann diese bis auf höchstens zwölf Monate verlängert werden.

Teil 6: Schlussbestimmungen

- Art. 24
Bericht an Hochschulrat
- Die Hochschulleitung erstattet dem Hochschulrat einmal jährlich im Anhang zum Jahresabschluss Bericht über die auf der Grundlage dieses Reglements erteilten Bewilligungen und die dadurch entstandenen Kosten.
- Art. 25
Aufhebung bisherigen Rechts
- Dieses Reglement ersetzt das „Reglement über die Aus- und Weiterbildung“ vom 14.02.2008, die „Weisung für Aus- und Weiterbildungsgesuche“ vom 30.06.2010, das „Reglement über Bildungs- und Praxisprojekte (Sabbaticals)“ vom 14.02.2008 sowie das „Reglement zur Ernennung von Professorinnen und Professoren“ vom 07.09.2010.

Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur



Ludwig Locher
Präsident des Hochschulrates