

**Reglement
über die Aus- und Weiterbildung**

vom 25. Juni 2018

Änderungsverlauf

Version	Datum	Text	Instanz
2018	25.06.2018	Neuerlass	Gemeinderat

Inhaltsverzeichnis

Rechtsgrundlage	4
Qualifikation bei Stellenantritt.....	4
Grundsatz und Geltungsbereich.....	4
Verantwortlichkeit	4
Kostenübernahme	5
Verpflichtungen.....	5
Rückerstattungspflicht	6
Arbeitszeit.....	6
Inkrafttreten	6

<i>Rechtsgrundlage</i>	<p>Art. 1</p> <p>Gestützt auf Art. 7 der kommunalen Personalverordnung sowie §§ 93, 94 und 95 der kant. Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) erlässt der Gemeinderat ein Reglement über die Aus- und Weiterbildung.</p>
<i>Qualifikation bei Stellenantritt</i>	<p>Art. 2</p> <p>Die Ausbildungs- und Fähigkeitsanforderungen sind für jede Funktion beschrieben und sollten bei Stellenantritt erfüllt sein. Fehlende Qualifikationen haben Auswirkungen auf die LohnEinstufung bei Stellenantritt.</p>
<i>Grundsatz und Geltungsbereich</i>	<p>Art. 3</p> <p>¹Die Gemeinde Pfungen fördert und unterstützt die zielgerichtete und stufengerechte Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Diese soll sicherstellen,</p> <ul style="list-style-type: none"> – die Mitarbeitenden ihre Aufgaben zielgerichtet und wirkungsvoll erfüllen; – die Mitarbeitenden die veränderten Anforderungen an ihre Funktion erfüllen können; – die Mitarbeitenden auf zukünftige Funktionen vorbereitet sind; – die Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeberin unterstützt wird; <p>²Diesem Reglement sind alle Mitarbeitenden der Gemeinde Pfungen unterstellt.</p>
<i>Verantwortlichkeit</i>	<p>Art. 4</p> <p>¹ Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf aktuellem Stand, entsprechend den Anforderungen an ihre aktuelle Funktion zu halten. Aus- und Weiterbildungsbedürfnisse sind im Rahmen der jährlichen Förderungsgespräche bei ihren Vorgesetzten einzubringen. Die Mitarbeitenden erstellen einen entsprechenden „Aus- oder Weiterbildungsantrag“ zu Händen der/ des Vorgesetzten.</p> <p>²Die Vorgesetzten (Abteilungs- und Bereichsleitende) stimmen die aktuellen Arbeitgeberbedürfnisse mit dem Aus- und Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeitenden ab. Dies erfolgt bei Bedarf, oder mindestens anlässlich des jährlichen Förderungsgesprächs. Die Vorgesetzten geben zu Händen des Personalchefs eine entsprechende Aus- oder Weiterbildungsempfehlung ab.</p> <p>³Der Personalchef kann in Absprache mit den Bereichsleitenden Weiterbildungen und Kursbesuche im Rahmen der gültigen Kompetenzregelung bewilligen.</p> <p>⁴Er sorgt für die korrekte Budgetierung.</p>

Art. 5

Kostenübernahme

¹ Die Kostenbeteiligung der Gemeinde orientiert sich am

- kurz-, mittel- und langfristigen Nutzen, welcher der Gemeinde durch die Befähigung der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters entstehen kann.;
- persönlichen Nutzen der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters zur Erhaltung oder Steigerung ihres/seines Arbeitsmarktwertes.

² Die Kostenbeteiligung der Gemeinde erfolgt zu

- 100 %, wenn die Ausbildung notwendig ist, um erweiterte Anforderungen an die bestehende Funktion erfüllen zu können
- 50 %, wenn die Ausbildung im Rahmen einer gemeinsam vereinbarten Mitarbeiterförderung mit Ausblick auf die Übernahme einer (*verantwortungsvollen, neuen, erweiterten*) Aufgabe innerhalb der Gemeinde erfolgt.

Der Beschäftigungsgrad des/der Mitarbeitenden wird in die Beurteilung der Kostenbeteiligung berücksichtigt.

Für Ausbildungen, die zum Ziel haben, die beim Stellenantritt fehlende Qualifikationen nachzuholen erfolgt in der Regel keine Kostenbeteiligung der Gemeinde. Der Abschluss dieser fehlenden Ausbildung hat aber die Aufstufung in die korrekte Lohnklasse zur Folge.

Für weitere Aus- und Weiterbildungen sowie für die Anrechnung von Arbeitszeit können durch den Personalleiter individuelle Regelungen vereinbart werden.

³Keine Kostenübernahme erfolgt für

- Fahrkosten (Ausnahme: Benutzung des gemeindeeigenen ZVV-GA)
- Verpflegungskosten (Ausnahme: im Kursgeld inbegriffene Verpflegung)
- für weiterführende Literatur
- Freizeitkurse

⁴Kosten, die bei einer Wiederholung von Ausbildungen bzw. Prüfungen entstehen, werden durch die Gemeinde nicht übernommen.

Art. 6

Verpflichtungen

¹ Aus dem Abschluss einer Ausbildung ergibt sich kein Anspruch auf Lohnerhöhung.

² Die Mitarbeitenden verpflichten sich, das Arbeitsverhältnis während der Dauer einer Weiterbildung weiterzuführen.

Nach Abschluss der Weiterbildung gilt in Abhängigkeit von der gewährten Kostenbeteiligung eine zusätzliche Verpflichtungszeit von

12 Monaten	Bei Kostenbeteiligung über Fr. 5'000 bis	Fr. 10'000
18 Monaten	Kostenbeteiligung über Fr. 10'000 bis	Fr. 15'000
24 Monaten	Kostenbeteiligung über	Fr. 15'000

Art. 7

Rückerstattungs-
pflicht

¹Eine Rückzahlungspflicht besteht bei:

- a. Abbruch der Aus- und Weiterbildung
- b. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter während der Weiterbildung
- c. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter vor Ablauf der Verpflichtungszeit

²Die Rückerstattungspflicht gemäss Art. 16 Abs. 1 lit a. und b. umfasst die bisher aufgelaufenen Kosten der Gemeinde Pfungen (Kostenbeteiligung, gewährte Arbeitszeit).

³Die Rückerstattungspflicht gemäss Art. 16 Abs. 1 lit a. und b. reduziert sich pro abgelaufenem Monat um denjenigen Betrag, der dem Quotienten aus Gesamtbetrag und Rückerstattungsdauer entspricht.

⁴In besonderen Fällen kann der Personalchef auf eine Rückzahlungsverpflichtung verzichten.

Art. 8

Arbeits-
zeit

¹Der Besuch von Kursen und Weiterbildungen während der Arbeitszeit, für welche die Gemeinde die vollen Kosten übernimmt, wird als Arbeitszeit (max. 8.24 h/Tag) angerechnet.

Art. 9

Inkrafttre-
ten

Das vorliegende Reglement wurde vom Gemeinderat mit Beschluss Nr. 142 vom 25. Juni 2018 genehmigt und per 01.08.2018 in Kraft gesetzt.

Pfungen, 25. Juni 2018
Gemeinderat Pfungen



Max Rütimann
Gemeindepräsident



Stephan Brügel
Gemeindeschreiber

Anhang

Weiterbildungsvereinbarung

Zwischen der

Gemeinde Pfungen

Arbeitgeberin

und

, Gemeindeverwaltung Pfungen

Arbeitnehmer/--in

Vereinbarungszweck

Diese Vereinbarung regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Gemeinde Pfungen (Arbeitgeber) und dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der nachstehend genannten beruflichen Weiterbildung.

Diese Vereinbarung stützt sich auf das Reglement über die Aus- und Weiterbildung vom 21. August 2017.

Art und Umfang der Weiterbildung

Bezeichnung der Weiterbildung:

Weiterbildungsinstitution:

Dauer der Weiterbildung:

Die Weiterbildung liegt im Interesse der Gemeinde.

Weiterbildungskosten

Die Weiterbildungskosten setzen sich wie folgt zusammen:

Schulungs-/Kurskosten

Lehrmittel und Unterrichtsmaterialien (ca.)

Prüfungsgebühren, schulinterne Diplomgebühren

Spesen und übrige Auslagen (Pauschale)

TOTAL Weiterbildungskosten *

Kostenübernahme

Die Gemeinde Pfungen übernimmt einen Beitrag von Fr. an die Schulungs-/Kurskosten. Die übrigen Kosten (Spesen, Lehrmittel) müssen vom Arbeitnehmer übernommen werden.

Weiterbildungszeit/Arbeitszeit

Der zeitliche Weiterbildungsaufwand beläuft sich auf insgesamt Lektionen während drei Semestern.

Der Unterricht findet zu folgenden Zeiten statt:

, Uhr,
: Uhr.

Unterrichtstage, welche in die reguläre Arbeitszeit fallen, werden als Arbeitszeit (max. 8.24 h / Tag) angerechnet. Besuchszeiten ausserhalb der Arbeitszeit werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Verpflichtungsdauer

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, das Arbeitsverhältnis während der Dauer der Weiterbildung weiterzuführen. Nach Weiterbildungsabschluss gilt in Abhängigkeit von der gewährten Kostenbeteiligung:

- über 5'000 bis Fr. 10'000: eine zusätzliche Verpflichtungszeit von 12 Monaten
- über Fr. 10'000 bis Fr. 15'000: eine zusätzliche Verpflichtungszeit von 18 Monaten
- über Fr. 15'000: eine zusätzliche Verpflichtungszeit von 24 Monaten

Rückerstattungspflicht

Eine Rückerstattungspflicht besteht bei:

- bei Abbruch der Aus- und Weiterbildung
- Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Weiterbildung
- Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtungszeit

Die Rückzahlung wird gemessen an der Verpflichtungszeit pro rata temporis.

Berichterstattung

Dem Personalchef ist unverzüglich die Beendigung, einen vorzeitige Abbruch oder Unterbruch sowie eine Repetition der Weiterbildung zu melden.

Pfungen, dd. mmm 2018

Pfungen, dd.mmmm yyyy

Stephan Brügel
Personalchef

Mitarbeiter/-in