



An die bei der Staatskanzlei
akkreditierten Medien

Freiburg, 9. Juli 2012

Medienmitteilung

Neue Verordnung zur Optimierung der Weiterbildung beim Staat

Die immer komplexer werdenden beruflichen Anforderungen machen auch vor den Angestellten des Staates nicht halt, und ständige Weiterbildung ist auch für sie ein Muss. Der Staat hat hier die Aufgabe, günstige Rahmenbedingungen für mehr Flexibilität und Mobilität des Personals und Nachwuchsförderung zu schaffen. Die neue Verordnung über die Weiterbildung ist Ausdruck dieses Willens und gibt den Rahmen für die künftigen Weiterbildungskonzepte vor.

Der Staatsrat hat in seiner Sitzung vom 30. Mai 2012 die neue Verordnung über die Weiterbildung des Staatspersonals verabschiedet, die am 1. Januar 2013 in Kraft tritt. Im Vorfeld sind die Sozialpartner im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens angehört worden, und ihre Bemerkungen haben Eingang in die vom Staatsrat genehmigte Verordnung gefunden.

Die Verordnung regelt die Organisation, die hauptsächlichen Prozesse und die Finanzierung der Massnahmen, die für die Umsetzung der künftigen Weiterbildungskonzepte für das Personal notwendig sind. Sie schafft weiter die Grundlage für Partnerschaften mit staatsinternen oder staatsexternen Weiterbildungsanbietern und eröffnet die Möglichkeit, das Angebot auch anderen Gemeinwesen oder subventionierten Institutionen zugänglich zu machen.

Die neue Verordnung legt die finanziellen Entscheidungskompetenzen im Bereich der Weiterbildung fest: Ob eine Weiterbildung besucht werden kann, ob dafür Urlaub gewährt wird und ob die Kosten übernommen werden, wird je nach Dauer und Kosten dieser Weiterbildung entweder von den Dienstcheffinen und Dienstchefs oder von der Anstellungsbehörde entschieden. Damit die Gleichbehandlung gewährleistet bleibt, braucht es für jeden Entscheid, der an eine Ausbildungsvereinbarung gebunden ist, die Stellungnahme des Amtes für Personal und Organisation (POA).

Die Verordnung gewährt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern formell Anspruch auf drei Tage bezahlten Urlaub pro Jahr für die freiwillige Weiterbildung im Rahmen des Weiterbildungspakets des POA. Ausgenommen davon sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Vertragsdauer von weniger als einem Jahr. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub für das in Teilzeit angestellte Personal berechnet sich im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad, besteht aber für mindestens einen vollen Tag pro Jahr.

In finanzieller Hinsicht schafft die Verordnung Klarheit bezüglich der Regeln für die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber Staat. Für die Übernahme von Weiterbildungskosten werden künftig eine Bewertung des Interesses der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers an bestimmten Weiterbildungen sowie eine Bewertung der damit verbundenen

Wertschöpfung massgebend sein. Grundsätzlich orientiert man sich dabei an drei Interessengraden (minimales Interesse des Arbeitgebers, gleiches Interesse Arbeitgeber - Arbeitnehmer/in, überwiegendes Interesse des Arbeitgebers am Besuch einer Weiterbildung), die eine Gesamtkostenübernahme zu 25%, 50% oder 75% zur Folge haben. Eine Kostenübernahme bis zu 100% ist mit Bewilligung der Anstellungsbehörde oder im Falle obligatorischer Weiterbildungen möglich. Was den Anspruch auf die drei Weiterbildungstage betrifft, so werden die Kosten dafür volumnfänglich und ohne Rückzahlungspflicht vom Arbeitgeber getragen. Wird für den Besuch einer externen Weiterbildung, für die sich der Staat an den Kosten beteiligt, eine Ausbildungsvereinbarung mit einer Rückzahlungspflicht abgeschlossen, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Kündigung vor Ablauf der zeitlichen Bindung, die in der Ausbildungsvereinbarung festgelegt ist, die gesamten Kosten, die der Arbeitgeber übernommen hat, oder einen Teil davon zurückzuzahlen. Bei obligatorischen Weiterbildungen müssen maximal 3000 Franken zurückgezahlt werden.

Das Inkrafttreten auf den 1. Januar 2013 erlaubt es, die für die Umsetzung notwendigen Instrumente und die entsprechende Dokumentation auszuarbeiten. Die Direktionen und ihre Dienststellen sowie die von der Umsetzung der Verordnung betroffenen Anstalten erhalten demnächst einschlägige Informationen, und es wird ein entsprechendes Begleit- und Ausbildungsbereich für sie bereitgestellt.

Nach der Inkraftsetzung der Verordnung wird das POA gestützt auf die Analyse der bei den Anstellungsbehörden, den Dienststellen und dem Personal erhobenen Bedürfnisse ein überarbeitetes Weiterbildungsprogramm und neue Weiterbildungskonzepte vorlegen.