

Verordnung

vom 30. Mai 2012

über die Weiterbildung des Staatspersonals

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf die Artikel 20, 73, 118 Abs. 2 und 121 des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG);

auf Antrag der Finanzdirektion;

beschliesst:

1. KAPITEL

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

¹ Diese Verordnung regelt die Organisation, die hauptsächlichen Prozesse und die Finanzierung der Massnahmen, die für die Umsetzung der vom Staatsrat beschlossenen Weiterbildungskonzepte für das Personal notwendig sind.

² Sie bestimmt ausserdem die Rechte und Pflichten des Personals bei der Weiterbildung und legt die Grundsätze fest, nach denen es möglich ist:

- a) Weiterbildungspartnerschaften mit staatsinternen oder -externen Stellen einzugehen;
- b) Weiterbildungsleistungen auch anderen öffentlichen Körperschaften oder subventionierten Einrichtungen anzubieten.

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung gilt für die Weiterbildung des gesamten Personals, das dem StPG unterstellt ist.

² Die spezifische Weiterbildung für bestimmte Personalkategorien richtet sich nach den spezifischen Bestimmungen und Konzepten, die von den betroffenen Direktionen und Anstalten erlassen und vom Staatsrat nach Artikel 20 Abs. 2 StPG genehmigt werden.

³ Die Weiterbildung des Personals des freiburger hospitals (HFR) und des Freiburger Netzwerks für psychische Gesundheit (FNPG) richtet sich nach spezifischen Verordnungen und Konzepten, die vom jeweils zuständigen Verwaltungsrat verabschiedet und dem Staatsrat zur Genehmigung unterbreitet werden.

Art. 3 Begriffsbestimmung

Die Weiterbildung im Sinne dieser Verordnung deckt alle Tätigkeiten ab, die förderlich sind für:

- a) die laufende Aktualisierung der Kompetenzen des Personals, die für die Erfüllung der Aufgaben nach Pflichtenheft erforderlich sind;
- b) die Entwicklung von Kompetenzen zur Sicherstellung der Mobilität und der Beschäftigungsfähigkeit des Personals entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitgebers Staat;
- c) die sachgemässe Umsetzung der Grundsätze für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch das Personal.

Art. 4 Konzepte

¹ Der Staatsrat genehmigt je ein Konzept für die Weiterbildung des Personals und des Kaders.

² Die Konzepte setzen die Richtlinien fest, die gelten für:

- a) die Planung des Weiterbildungsbedarfs ausgehend von den in Zusammenarbeit mit den Anstellungsbehörden und den Verwaltungseinheiten erhobenen Bedürfnissen;
- b) die Abdeckung der ermittelten Bedürfnisse durch standardisierte oder massgeschneiderte Weiterbildungsprogramme unter Berücksichtigung der verfügbaren finanziellen und organisatorischen Mittel;
- c) die periodische Beurteilung, ob die Weiterbildungsprogramme den erhobenen Bedürfnissen entsprechen, und die Messung der am Arbeitsplatz erzielten Ergebnisse;
- d) die Zusammenarbeitsprozesse zwischen den Weiterbildungsakteuren und für die Buchführungsregeln, insbesondere, was die Aufstellung von Finanzplan, Voranschlag und Rechnung sowie die interne und externe Leistungsverrechnung anbelangt.

2. KAPITEL

Weiterbildungsakteure

Art. 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass sie ihre beruflichen Fachkompetenzen regelmässig aktualisieren und erweitern, soweit das für die Erfüllung der Aufgaben gemäss Pflichtenheft notwendig ist.

² Zu diesem Zweck unterbreiten sie ihrer oder ihrem direkten Vorgesetzten Weiterbildungsanträge, die ihren Bedürfnissen entsprechen.

Art. 6 Direkte Vorgesetzte

¹ Die direkten Vorgesetzten ermitteln die Weiterbildungsbedürfnisse insbesondere anhand der Personalbeurteilung und der Anträge ihrer Untergebenen.

² Die direkten Vorgesetzten teilen den Dienstchefinnen und Dienstchefs die ermittelten Weiterbildungsbedürfnisse mit und leiten ihnen gegebenenfalls die Weiterbildungsanträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter.

Art. 7 Anstellungsbehörden, Dienstchefinnen und Dienstchefs

¹ Die Anstellungsbehörden sowie die Dienstchefinnen und Dienstchefs bestimmen periodisch die allgemeinen Weiterbildungsbedürfnisse für das Personal und das Kader. Sie berücksichtigen dabei die Vorgaben der Konzepte des Staatsrats, den Auftrag, die erzielten Ergebnisse und die Entwicklung des Leistungskatalogs ihrer Verwaltungseinheit.

² Die Weiterbildungsbedürfnisse werden der Fachstelle Aus- und Weiterbildung nach Artikel 8 gemäss den Modalitäten, die von den Konzepten vorgegeben werden, mitgeteilt.

Art. 8 Fachstelle Aus- und Weiterbildung

¹ Das Amt für Personal und Organisation (POA), insbesondere seine für die Weiterbildung zuständige Fachstelle (SPO-F), sorgt für die Umsetzung der Massnahmen, die vom Staatsrat in den Weiterbildungskonzepten vorgesehen werden.

² Dazu:

- a) erfasst und sichtet das POA die von den Anstellungsbehörden übermittelten Weiterbildungsbedürfnisse;
- b) plant, erstellt und realisiert es das Weiterbildungsprogramm, das den ermittelten gemeinsamen Bedürfnissen entspricht, und verfasst periodisch einen entsprechenden Evaluationsbericht;

- c) unterstützt es die Anstellungsbehörden und die Dienstchefinnen und Dienstchefs in allgemeinen Weiterbildungsfragen und bei der spezifischen Weiterbildung in ihrem Tätigkeitsbereich;
- d) stellt es den allgemeinen Voranschlag nach Artikel 31 auf;
- e) schliesst es die Verträge mit den externen und internen Kursanbietern nach Artikel 14 Abs. 3 ab;
- f) berät es auf Anfrage das Personal in Weiterbildungsfragen;
- g) schliesst es die Leistungsaufträge nach Artikel 11 ab; Verträge über einen Betrag von mehr als 100 000 Franken, die der Finanzdirektion zur Genehmigung unterbreitet werden müssen, bleiben vorbehalten;
- h) entscheidet es über das Leistungsangebot für andere Arbeitgeber nach Artikel 12 und legt die Einzelheiten fest;
- i) arbeitet es mit Blick auf mögliche Synergien beim Weiterbildungsangebot und bei der Kursteilnahme mit den interkantonalen Weiterbildungsnetzwerken zusammen.

Art. 9 Personalfachstellen

Die Personalfachstellen nach Artikel 6 des Reglements vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal oder gegebenenfalls die bei den Direktionen und Anstalten für das Personalmanagement verantwortlichen Personen arbeiten mit der Fachstelle Aus- und Weiterbildung zusammen.

Art. 10 Konsultation der Sozialpartner

Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung konsultiert regelmässig die Föderation der Personalverbände der Staatsangestellten des Kantons Freiburg (FEDE) und die Vereinigung der höheren Kader und Magistratspersonen des Staates Freiburg zur strategischen Ausrichtung der Weiterbildung des Staatspersonals und zu den allgemeinen Weiterbildungsbedürfnissen des Personals und des Kaders.

3. KAPITEL

Partnerschaften und Leistungsangebote

Art. 11 Leistungsaufträge

¹ Mit anerkannten Ausbildungszentren oder anderen Ausbildungseinrichtungen können Partnerschaften in Form von Leistungsaufträgen abgeschlossen werden, wenn:

- a) die Kosten vollumfänglich über den Voranschlag gedeckt sind und
- b) die Qualität der Ausbildung gewährleistet ist.

² Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung kann der Auftragnehmerin oder dem Auftragnehmer mit einem Leistungsauftrag die Aufgaben nach Artikel 8 Abs. 2 übertragen. Davon ausgenommen sind die Aufgaben nach den Buchstaben a, d, f, g, h und i.

Art. 12 Leistungsangebote

¹ Der Staat kann anderen öffentlichen Körperschaften oder subventionierten Einrichtungen Weiterbildungsleistungen anbieten, vorausgesetzt, die für den Staat anfallenden Kosten werden vollumfänglich von den Arbeitgebern der Leistungsempfängerinnen und -empfänger übernommen.

² Der Staatsrat erstellt eine Liste der subventionierten Einrichtungen, die Leistungen nach Absatz 1 beziehen können.

4. KAPITEL

Entlöhnung der Ausbilderinnen und Ausbilder

Art. 13 Externe Ausbilderinnen und Ausbilder

Den externen Ausbilderinnen und Ausbildern werden marktübliche Löhne bezahlt. Die Gesetzgebung über das öffentliche Beschaffungswesen bleibt vorbehalten.

Art. 14 Interne Ausbilderinnen und Ausbilder

¹ Als interne Ausbilderinnen und Ausbilder gelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staates, die von der Fachstelle Aus- und Weiterbildung oder von deren Beauftragten mit der Durchführung von Weiterbildungskursen betraut werden.

² Die internen Ausbilderinnen und Ausbilder, die mit der Genehmigung ihrer Dienstchefin oder ihres Dienstchefs Weiterbildungskurse erteilen, die als Arbeitszeit zählen (Zeit für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung), werden nach folgendem Pauschaltarif entlohnt:

- a) 250 Franken pro Kurstag (7 Stunden und mehr);
- b) 125 Franken pro halber Kurstag (mehr als zwei, weniger als sieben Stunden);
- c) 80 Franken pro Stunde, aber höchstens 125 Franken ab zwei Kursstunden.

³ Die internen Ausbilderinnen und Ausbilder, welche die Weiterbildungskurse nicht als Arbeitszeit abrechnen, werden nach Artikel 13 entlohnt. Sie müssen über eine entsprechende Bewilligung ihrer Dienstchefin oder ihres Dienstchefs und bei einer Vollzeitbeschäftigung

beim Staat über eine Ermächtigung der Anstellungsbehörde für eine Nebenbeschäftigung nach Artikel 67 StPG verfügen.

⁴ Von den Löhnen der internen Ausbilderinnen und Ausbilder werden die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen, mit Ausnahme der Beiträge für die Lohngarantie und die Pensionskasse des Staatspersonals. Absatz 5 bleibt vorbehalten.

⁵ Gibt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter an, die Weiterbildungstätigkeit in selbstständiger Erwerbstätigkeit auszuüben, so ist der Bescheid der Ausgleichskasse erforderlich.

5. KAPITEL

Weiterbildungsarten

Art. 15 Obligatorische Weiterbildung

¹ Die Anstellungsbehörde kann ganzen Personalkategorien eine Weiterbildung zur Erreichung bestimmter Ziele vorschreiben.

² Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter kann eine Weiterbildung auch dann vorgeschrieben werden, wenn neue Fachkompetenzen für die Ausübung der Funktion unabdingbar sind.

³ Soweit möglich findet die Weiterbildung während der Arbeitszeit der betreffenden Person statt.

Art. 16 Freiwillige Weiterbildung

a) Weiterbildung von kurzer Dauer

¹ Als freiwillige Weiterbildung von kurzer Dauer gilt eine höchstens dreitägige Weiterbildung.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf drei Tage (25,2 Stunden) bezahlten Urlaub für Kurse, die im Weiterbildungsprogramm der Fachstelle Aus- und Weiterbildung angeboten werden. Sie können frei wählen, welche Kurse des Weiterbildungsprogramms sie besuchen wollen, vorausgesetzt, dass sie zum angegebenen Zielpublikum gehören.

³ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei ihrer Dienstchefin oder ihrem Dienstchef den Besuch einer Weiterbildung von kurzer Dauer beantragen, die nicht im Weiterbildungsprogramm angeboten wird; dazu zählt namentlich die Teilnahme an Tagungen oder wissenschaftlichen Kongressen. Entspricht der Antrag einem nachgewiesenen Bedürfnis, so werden der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter bis zu drei Tage als Urlaubstage nach Absatz 2 angerechnet.

⁴ 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 (8,4 Stunden). Das POA erlässt Richtlinien für die Arbeitszeitanrechnung des Urlaubs.

⁵ Bis zu drei Tage bezahlten Urlaubs pro Jahr können für eine freiwillige längerfristige Weiterbildung nach Artikel 17 verwendet werden. Dabei können die Urlaubstage auf der Basis eines von der Anstellungsbehörde genehmigten Ausbildungsplans über einen Zeitraum von drei Jahren kumuliert werden. Die nach Ablauf der drei Jahre nicht bezogenen Urlaubstage verfallen ohne Ausgleich.

⁶ Bei einer obligatorischen Weiterbildung nach Artikel 15, die im Weiterbildungsprogramm angeboten wird und fünf Tage oder mehr pro Jahr dauert, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Anspruch auf zusätzliche bezahlte Urlaubstage für ihre freiwillige Weiterbildung mehr. Artikel 17 bleibt allerdings vorbehalten. Ihr Anspruch auf freiwillige Weiterbildung verringert sich auf einen Tag, wenn die obligatorische Weiterbildung vier Tage dauert, und auf zwei Tage, wenn sie drei Tage dauert.

⁷ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem befristeten Anstellungsvertrag mit einer Vertragsdauer von weniger als einem Jahr haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub für die freiwillige Weiterbildung, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche Ausnahmegenehmigung der Anstellungsbehörde vor.

Art. 17 b) Längerfristige Weiterbildung

¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihrer Dienstchefin oder ihrem Dienstchef eine Weiterbildung, die länger dauert als in Artikel 16 vorgesehen, beantragen oder von diesen dazu aufgefordert werden.

² Ist die Weiterbildung von Interesse für den Staat, so beteiligt er sich nach Artikel 24 an der Kostenübernahme. In jedem Fall werden die für diese Weiterbildung gewährten Urlaubstage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnet.

Art. 18 Weiterbildung in der Partnersprache

¹ Der Staat bietet seinem Personal die Möglichkeit, die Sprachkenntnisse in den Amtssprachen (Deutsch und Französisch) zu verbessern. Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung steht für Fragen der Ausbildung in der Partnersprache beratend zur Verfügung und schlägt entsprechende Massnahmen vor.

² Der Zeitaufwand für diese Weiterbildung wird bis zu höchstens drei Tage pro Jahr als Arbeitszeit angerechnet. Er wird mit dem Anspruch auf

bezahlten Urlaub nach Artikel 16 verrechnet. Der über drei Tage hinausgehende Zeitaufwand zählt nicht als Arbeitszeit.

6. KAPITEL

Verfahren

Art. 19 Entscheidungsbefugnis

¹ Über die Erlaubnis zum Besuch einer Weiterbildung, die Gewährung von Urlaub und die Übernahme der Weiterbildungskosten (Art. 22) entscheiden:

- a) die Dienstchefinnen und Dienstchefs für bezahlten Urlaub von bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr und nach Stellungnahme der Personalfachstelle für unbezahlten Urlaub bis zu zwanzig Tagen pro Kalenderjahr;
- b) die Anstellungsbehörden auf Antrag der Dienstchefinnen und Dienstchefs und nach Stellungnahme der Personalfachstelle für bezahlten Urlaub von mehr als fünf Tagen pro Kalenderjahr, für unbezahlten Urlaub von mehr als zwanzig Tagen pro Kalenderjahr, für Weiterbildung im Ausland sowie in jedem Fall für die Weiterbildung, deren Gesamtkosten zu Lasten des Staates den Betrag von 3000 Franken übersteigen.

² Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung nimmt Stellung zum Antrag auf Übernahme der Weiterbildungskosten, für die die Anstellungsbehörde zuständig ist.

Art. 20 Anmeldung

¹ Bevor die zuständige Stelle eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zum Besuch einer Weiterbildung verpflichtet oder autorisiert, kann sie von der Fachstelle Aus- und Weiterbildung eine Beratung oder Hilfeleistung anfordern.

² Wird die Weiterbildung über die Fachstelle Aus- und Weiterbildung organisiert, so melden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den von ihr vorgesehenen Modalitäten an.

³ Bei der Anmeldung gibt die Dienstchefin oder der Dienstchef oder gegebenenfalls die Anstellungsbehörde an, ob es sich um eine obligatorische oder freiwillige Weiterbildung handelt.

⁴ Alle Weiterbildungsentscheide werden der Fachstelle Aus- und Weiterbildung übermittelt, auch dann, wenn die Organisation der entsprechenden Weiterbildung nicht über die Fachstelle erfolgt.

Art. 21 Weiterbildungsbestätigung

Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gibt der Dienstchefin oder dem Dienstchef eine Weiterbildungsbestätigung und gegebenenfalls die Prüfungsergebnisse und die erreichten Kompetenzniveaus ab. Diese Angaben können elektronisch erfasst werden und sind Bestandteil des Personaldossiers der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

7. KAPITEL**Finanzielle Bestimmungen***1. Kostenübernahme***Art. 22** Weiterbildungskosten

Als Weiterbildungskosten gelten:

- a) die Lohnkosten entsprechend dem Zeitaufwand für die Ausbildung, d.h. die Gesamtheit der aufgewendeten Stunden für Kurse, Seminare und Ateliers sowie Prüfungen;
- b) die Ausbildungsauslagen, d.h. die Auslagen für die Anmeldung, die Kurse und die Honorare, die Reise- und Verpflegungsspesen sowie die Auslagen für Material und Lehrmittel.

Art. 23 Vollumfängliche Kostenübernahme durch den Arbeitgeber Staat

¹ Vom Arbeitgeber Staat übernommen werden die Weiterbildungskosten für:

- a) die obligatorische Weiterbildung (Art. 15);
- b) die freiwillige Weiterbildung von kurzer Dauer im Rahmen des Weiterbildungsprogramms (Art. 16 Abs. 1); allfällige Reise- und Verpflegungsspesen sowie Auslagen für Bücher und Unterrichtsmaterial, die zu Lasten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen, bleiben vorbehalten;
- c) die Weiterbildung in der Partnersprache im Sinne von Artikel 18, wobei höchstens drei Tage bezahlter Urlaub und 3000 Franken Ausbildungsauslagen geltend gemacht werden können.

² Artikel 24 Abs. 2 Bst. d *in fine* bleibt vorbehalten.

Art. 24 Geteilte Kostenübernahme

¹ Die Kosten für die freiwillige längerfristige Weiterbildung (Art. 17), die Weiterbildung von kurzer Dauer ausserhalb des Weiterbildungsprogramms

(Art. 16 Abs. 3) und die Weiterbildung in der Partnersprache, die über die in Artikel 18 vorgesehene Dauer hinausgeht, werden im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad aufgeteilt.

² Der Anteil des Staates an den Weiterbildungskosten wird nach folgenden Regeln bestimmt; der Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den Artikeln 16 und 18 bleibt vorbehalten:

- a) Entspricht die Weiterbildung einem persönlichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: keine Beteiligung des Staates;
- b) entspricht die Weiterbildung überwiegend einem persönlichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters: Beteiligung des Staates zu 25 %;
- c) entspricht die Weiterbildung zu gleichen Teilen einem Interesse von Arbeitgeber und Mitarbeiterin oder Mitarbeiter: Beteiligung des Staates zu 50 %;
- d) entspricht die Weiterbildung überwiegend einem Interesse des Arbeitgebers: Beteiligung des Staates zu 75 %. Erfolgt die Weiterbildung jedoch im Rahmen der Nachwuchsplanung, von Präventionsmassnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder entsprechend der geplanten Weiterentwicklung der betroffenen Verwaltungseinheit, kann sich der Staat bis zu 100 % beteiligen.

³ In jedem Fall können vom Staat keine Aus- und Weiterbildungsmassnahmen für Personen, die bei der Anstellung nicht über die vorausgesetzte Mindestausbildung oder die darüber hinausgehenden erforderlichen Zusatzkenntnisse verfügen, mitfinanziert werden.

Art. 25 Eintrag im Lohnausweis

Der vom Arbeitgeber übernommene Betrag der Weiterbildungskosten wird nach den Richtlinien der Schweizer Steuerkonferenz im Lohnausweis deklariert.

Art. 26 Rückzahlungspflicht

a) Grundsatz

¹ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter muss die gesamten oder einen Teil der Weiterbildungskosten in folgenden Fällen zurückzahlen; Artikel 27 bleibt vorbehalten:

- a) Sie oder er kündigt die Stelle vor Ablauf der zeitlichen Bindung nach Artikel 30.
- b) Sie oder er bricht die Weiterbildung ohne triftigen Grund ab.

- c) Sie oder er wird aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 44 StPG vor Ablauf der zeitlichen Bindung entlassen.
- d) Sie oder er besteht wegen eines schweren Verschuldens die Prüfungen nicht.

² Je nach Anteil der vom Staat übernommenen Weiterbildungskosten bestimmt sich die Rückzahlungspflicht wie folgt:

- a) bei freiwilliger Weiterbildung (Art. 24): Rückzahlung der gesamten vom Staat übernommenen Kosten;
- b) bei obligatorischer Weiterbildung (Art. 23 Abs. 1 Bst. a): Rückzahlung von bis zu 10 % des vom Staat übernommenen Betrags, höchstens aber 3000 Franken.

Art. 27 b) Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht

¹ Nicht rückzahlungspflichtig sind:

- a) die Weiterbildung von kurzer Dauer, wenn sie auf der Grundlage des Weiterbildungsprogramms absolviert wird (Art. 16 Abs. 1);
- b) die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen, sofern der gewährte Urlaub drei Tage pro Jahr nicht übersteigt;
- c) die freiwillige Weiterbildung, für die der Staat Kosten von weniger als 500 Franken übernommen hat;
- d) die obligatorische Weiterbildung, für die der Staat Kosten von weniger als 5000 Franken übernommen hat;
- e) die obligatorische kollektive Weiterbildung.

² Die nach den Artikeln 16 und 18 gewährten Urlaubstage sind in keinem Fall rückzahlungspflichtig.

2. *Ausbildungsvereinbarung*

Art. 28 Inhalt

¹ Eine Ausbildungsvereinbarung ist dann erforderlich, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Rückzahlung der gesamten oder eines Teils der Ausbildungskosten verpflichtet wird.

² Die Ausbildungsvereinbarung umfasst folgende Punkte:

- a) Beschreibung und Dauer der Weiterbildung;
- b) Gesamtkosten der Weiterbildung;
- c) Betrag der nach Artikel 24 Abs. 2 übernommenen Kosten;
- d) Bindung an den Arbeitgeber nach Artikel 30;

e) Rückzahlungspflicht nach Artikel 26.

Art. 29 Verfahren

¹ Die betreffende Dienstchefin oder der betreffende Dienstchef unterbreitet der Anstellungsbehörde ein Dossier mit dem Antrag auf Übernahme der Weiterbildungskosten, dem Entwurf der Ausbildungsvereinbarung und der Stellungnahme der Fachstelle für Aus- und Weiterbildung; die Befugnisse der Personalfachstelle bleiben vorbehalten. Die Ausbildungsvereinbarung wird von der Anstellungsbehörde unterzeichnet.

² Die Ausbildungsvereinbarung muss von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter unterzeichnet werden. Andernfalls wird eine Beteiligung des Staates an den Weiterbildungskosten abgelehnt.

³ Der Fachstelle für Aus- und Weiterbildung sowie der Lohnberechnungsstelle wird eine Kopie der Ausbildungsvereinbarung zur weiteren Bearbeitung zugestellt.

⁴ Das POA erlässt Richtlinien zu den Ausbildungsvereinbarungen und stellt die entsprechenden Vorlagen zur Verfügung.

Art. 30 Zeitliche Bindung

¹ Die zeitliche Bindung erstreckt sich über den in der Ausbildungsvereinbarung angegebenen Zeitraum, während dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nach Abschluss der Weiterbildung weiterhin beim Staat tätig sein muss. Die zeitliche Bindung beträgt ein bis höchstens fünf Jahre, je nach Kosten und Beteiligung des Staates an den Weiterbildungskosten.

² Die Dauer der zeitlichen Bindung an den Arbeitgeber wird aufgrund des rückzahlbaren Betrags nach folgender Abstufung festgelegt:

- | | |
|----------------------------|---------|
| a) 500 – 3000 Franken | 1 Jahr |
| b) 3001 – 7000 Franken | 2 Jahre |
| c) 7001 – 10 500 Franken | 3 Jahre |
| d) 10 501 – 14 000 Franken | 4 Jahre |
| e) ab 14 001 Franken | 5 Jahre |

³ Innerhalb der in Absatz 2 festgesetzten Tranchen ist der rückzahlbare Betrag entsprechend der Arbeitsmonate, die seit Abschluss der Weiterbildung geleistet wurden, linear degressiv. Bei einer Änderung des Beschäftigungsgrads nach Abschluss der Weiterbildung wird der rückzahlbare Betrag im Verhältnis angepasst.

3. Budget

Art. 31

¹ Der Voranschlag für die über die Fachstelle Aus- und Weiterbildung vermittelte Weiterbildung wird beim POA zentral verwaltet. Je nach Entwicklung der Weiterbildungsprogramme nach Artikel 8 Abs. 2 Bst. b und c kann dieser Voranschlag nach Stellungnahme der Fachstelle bei den entsprechenden Verwaltungseinheiten eingestellt werden.

² Reicht der bei den Verwaltungseinheiten im Voranschlag eingestellte Betrag nicht aus, die Kosten der massgeschneiderten Weiterbildungsprogramme, für die Leistungen der Fachstelle in Anspruch genommen wurden, zu decken, so kann der beim POA zentral verwaltete Voranschlag im Rahmen der verfügbaren Beträge verwendet werden, um einen Teil oder die gesamten Kosten zu finanzieren.

³ Die Voranschläge für die Weiterbildung, für die keine Leistungen der Fachstelle in Anspruch genommen wurden oder die im Rahmen eines spezifischen Programms durchgeführt wird, werden bei den betroffenen Verwaltungseinheiten eingestellt und der Aus- und Weiterbildungsstelle mitgeteilt.

⁴ Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung kann im Rahmen des Voranschlagsverfahrens von der Finanzdirektion aufgefordert werden, ihre Stellungnahme abzugeben, Kontrollen durchzuführen und die Gesamtkonsolidierung des Weiterbildungsvoranschlags für das Staatspersonal vorzunehmen.

8. KAPITEL

Schlussbestimmungen

Art. 32 Änderung und Aufhebung bisherigen Rechts

¹ Das Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (SGF 122.70.11) wird wie folgt geändert:

...

² Die Artikel 135–142 des Reglements vom 10. Juli 1985 für das Staatspersonal, die am Schluss des geltenden Reglements stehen, werden aufgehoben.

Art. 33 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft.