

# **Kommentar der Verordnung über die Weiterbildung des Staatspersonals**

## **1. Ausgangslage**

Nach Artikel 20 StPG ist der Staatsrat für die Erstellung eines allgemeinen Konzepts für die Weiterbildung sowie für die Ausbildung des Kaders, insbesondere im Bereich Personalführung, zuständig. Diese Bestimmung wird ergänzt durch Artikel 73 StPG, der die Mitarbeitenden zur Teilnahme an den obligatorischen Ausbildungsprogrammen verpflichtet, während in Artikel 121 StPG das Recht der Mitarbeitenden auf berufliche Weiterbildung verankert ist. Diesbezüglich werden in Artikel 69 StPR die Vorschriften über die Langzeiturlaube ausgeführt, die namentlich für Aus- und Weiterbildungen gewährt werden. Nach Absatz 4 dieses Artikels 69 StPR bleibt das Reglement über die Weiterbildung des Personals vorbehalten.

Bis jetzt hat der Staatsrat noch kein allgemeines Weiterbildungskonzept, wie es das StPG vorsieht, formell genehmigt. Es gibt jedoch seit vielen Jahren ein jährliches Weiterbildungsprogramm für alle Weiterbildungspartner und das gesamte Personal, das alle wesentlichen Elemente eines solchen Konzepts enthält. Es gibt bis jetzt auch noch kein Weiterbildungsreglement, wie in Artikel 69 Abs. 4 StPR vorgesehen, und bis es so weit ist, gelten die Bestimmungen des alten Reglements für das Staatspersonal vom 18. Juli 1985 (StPR, Art. 135-145).

Die Weiterbildung des Staatspersonals ist deswegen aber keineswegs vernachlässigt worden, sondern das Weiterbildungsangebot ist vielmehr entsprechend den erhobenen Bedürfnissen ausgebaut und diversifiziert worden. Eine Umfrage zur Zufriedenheit mit der Weiterbildung im Jahr 2005 hat ergeben, dass sowohl die Mitarbeitenden als auch die Vorgesetzten dem Aus- und Weiterbildungsangebot beim Staat eine hohe Wertschöpfung anerkennen. Es hat sich aber auch gezeigt, dass das Angebot überarbeitet werden sollte. Es muss ein neues Konzept entwickelt werden, sowohl für die allgemeine Weiterbildung als auch für die Kadermitarbeitenden, um für die künftigen Anforderungen in den Bereichen Personalführung und -administration, Finanzen sowie Organisation in einem immer komplexeren Umfeld gerüstet zu sein. Zudem führen nicht eindeutige Rechtsgrundlagen oft dazu, dass nicht klar ist, welche Rechte und Pflichten das Personal hat, insbesondere bei der Anrechnung der Weiterbildung als Arbeitszeit, der Kostenbeteiligung des Arbeitgebers (bezahlter Urlaub und Ausbildungskosten) sowie der Rückzahlungspflicht (Kostenanteil in Abhängigkeit der zeitlichen Bindung) bei Kündigung des Arbeitsvertrags. Aufgrund fehlender Rechtsgrundlagen sind auch die Rollen und Zuständigkeiten der einzelnen Weiterbildungsakteure nicht klar definiert. Diese Mängel sollen nun gemäss den Vorgaben des StPG behoben werden.

Ende August 2011 ist ein Verordnungsentwurf bei den Direktionen, Anstalten und Dienststellen sowie beim Personal und den Sozialpartnern in die Vernehmlassung geschickt worden. Entsprechend den Vernehmlassungsantworten ist dem Staatsrat daraufhin eine neue Vorlage unterbreitet und von ihm am 30. Mai 2012 verabschiedet worden.

## **2. Überblick**

Die Verordnung soll klare Rechtsgrundlagen für die Weiterbildung des Personals schaffen. Sie gibt also lediglich einen Rahmen für die Entwicklung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen für das Personal vor, namentlich hinsichtlich Organisation, Ablauf und Finanzierung. Zu diesem Zweck werden den verschiedenen Weiterbildungsakteuren Aufgaben zugeteilt und ihre Befugnisse bestimmt sowie die Rechte und Pflichten des Personals festgelegt. Ausserdem wird auch eine Rechtsgrundlage für die

notwendigen und nützlichen Partnerschaften mit spezialisierten Weiterbildungszentren geschaffen und die Möglichkeit eröffnet, das Weiterbildungsangebot anderen Arbeitgebern zugänglich zu machen. Schliesslich regelt die Verordnung auch das Verfahren und die finanziellen Aspekte.

### **3. Kommentar der einzelnen Artikel**

#### 1. Kapitel      Allgemeine Bestimmungen

##### Art. 1   Zweck

Absatz 1 hält den Zweck dieser Verordnung fest. Nach diesem Absatz werden die Vorschriften zum materiellen Inhalt der Weiterbildung nicht in dieser Verordnung, sondern hauptsächlich in den vom Staatsrat zu genehmigenden Konzepten zu finden sein.

Nach Absatz 2 setzt die Verordnung die Rechte und Pflichten des Personals fest und bestimmt die Grundsätze für aufzubauende Partnerschaften sowie für eine gewisse Öffnung für andere Arbeitgeber.

Absatz 2 Bst. a bezieht sich auf Entwicklungen, die bereits im Gang sind. So besteht bereits eine Partnerschaft mit der Hochschule für Wirtschaft Freiburg (HSW) und dem Interprofessionellen Weiterbildungszentrum (IWZ) für die Ausarbeitung der Aus- und Weiterbildungsprogramme und die Bereitstellung von Infrastrukturen. Es müssen also die Bedingungen für diese Partnerschaften bestimmt werden.

Auch Absatz 2 Bst. b bezieht sich auf eine bestehende Praxis. So schicken die freiburgischen Gemeinden ihre Mitarbeitenden regelmässig an Kurse, die im Rahmen des Weiterbildungsprogramms des Staates Freiburg angeboten werden. Die Teilnahmekosten für das Gemeindepersonal werden den Gemeinden in Rechnung gestellt. Der Staatsrat hat 2009 auch eine Liste der nichtstaatlichen Einrichtungen genehmigt, deren Personal an Kursen teilnehmen kann, die im Aus- und Weiterbildungsprogramm des Staates angeboten werden.

##### Art. 2   Geltungsbereich

Es versteht sich von selbst, dass diese Verordnung als Ausführungsverordnung zum StPG wie nach Absatz 1 nur für das dem StPG unterstellte Personal gilt. Dieser Geltungsbereich ist allerdings sehr weit gefasst, da das StPG für sämtliche Arbeitnehmenden des Staates Freiburg gilt, mit Ausnahme der Lernenden sowie der Praktikantinnen und Praktikanten. Für diese beiden Kategorien gibt es auch spezifische Aus- und Weiterbildungsmassnahmen, die aber auf anderen Bestimmungen beruhen, namentlich der Gesetzgebung über die Berufsbildung.

In Absatz 2 wird die spezifische Weiterbildung gewisser Berufskategorien aus dem Geltungsbereich der Verordnung ausgeschlossen. Gemeint ist hier hauptsächlich die Weiterbildung des Lehrpersonals. Absatz 2 verweist diesbezüglich auf Artikel 20 Abs. 2 StPG, wonach die Direktionen soweit nötig spezifische Konzepte für die ihnen unterstellten Personalkategorien erstellen, die vom Staatsrat genehmigt werden müssen. Soweit es nicht um andere und spezifische Weiterbildungsbedürfnisse gewisser Berufskategorien geht, gilt die Verordnung auch für diese Kategorien (siehe auch Kommentar zu Art. 3).

Absatz 3 schliesst das Personal des HFR und des FNPG vom Geltungsbereich der Verordnung aus. Zwei Hauptgründe sind dafür ausschlaggebend. Erstens braucht es für die Weiterbildung des medizinischen, paramedizinischen und medizinisch-technischen sowie des Pflegepersonals spezifische Vorschriften, die so oder so aufgestellt werden müssen.

Zweitens sieht die am 1. Januar 2012 in Kraft getretene neue Spitalfinanzierung vor, dass die Weiterbildungskosten durch die Spitaltarife abgedeckt werden, die den Krankenversicherungen und dem Staat in Rechnung gestellt werden. Somit soll die entsprechende Regelungsautonomie den beiden Spitälern überlassen werden, deren Personal zum Staatspersonal gehört.

### Art. 3 Begriffsbestimmung

Die Definition der Weiterbildung im Sinne dieser Verordnung bezieht sich auf den Begriff der Kompetenz. Ohne den Weiterbildungskonzepten und dem künftigen Personalförderungssystem (Art. 19 StPG) vorgreifen zu wollen, die vom Staatsrat noch zu genehmigen sind, ist der Begriff der Kompetenz als die Fähigkeit zu verstehen, in der Berufstätigkeit das Wissen, die Fachkompetenz und das Verhalten gemäss Pflichtenheft und Zielvereinbarungen anzuwenden. Diese Fähigkeit umfasst vier Komponenten:

- allgemeine Fachkompetenzen: Projektleitung, Finanzmanagement, Sprachen, EDV usw.;
- personale Kompetenzen: proaktives und vorausschauendes Handeln, Stressbewältigung, Selbstvertrauen usw.;
- soziale Kompetenzen: Kommunikation, Teamgeist, Wissensvermittlung usw.;
- Management- und Führungskompetenzen: Führungsfähigkeit, Delegationsfähigkeit, Geschäftsführung der Einheit usw.

Nach Artikel 3 deckt die Weiterbildung drei unterschiedliche Aspekte ab:

- Zum Ersten die notwendige laufende Aktualisierung der Fachkompetenzen der Stelleninhaberin oder des Stelleinhabers entsprechend den Anforderungen des Pflichtenhefts. Diese beginnt mit der Anstellung der betreffenden Person und geht weiter mit geeigneten Kursen entsprechend der Entwicklung der berufsspezifischen Anforderungen und der ausgeübten Funktion an einem Arbeitsplatz.
- Zum Zweiten die Steigerung des Potenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das über die Anforderungen der Stelle hinausgehen und deren Mobilität fördern kann. Die Entwicklungsmöglichkeiten werden grundsätzlich im Rahmen der periodischen Leistungsbeurteilung analysiert, die auch ein Entwicklungsgespräch beinhalten wird. Der Begriff der Mobilität bezieht sich auf die Fähigkeit des Personals, die gleiche oder eine ähnliche Funktion in einem anderen beruflichen Umfeld, in einer anderen Organisationseinheit der betreffenden Dienststelle oder sogar in anderen Dienststellen der Kantonsverwaltung auszuüben (Versetzung des Stelleninhabers, Stellentransfer, Umlagerung der Tätigkeiten infolge einer Reorganisation usw.). Der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit bezieht sich auf die Fähigkeit des Personals, die berufliche Laufbahn auf andere Funktionen in anderen Tätigkeitsbereichen beim Staat oder ausserhalb des Staates auszurichten (bei Entlassung infolge Aufhebung einer Stelle usw.). Es ist allerdings weiter Sache des Arbeitgebers zu bestimmen, was er dem Personal hinsichtlich Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit bieten will. Artikel 3 Bst. b macht klar, dass die Notwendigkeit einer in diesem Rahmen vorgeschlagenen oder angeordneten Weiterbildung entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitgebers beurteilt wird, unter Berücksichtigung der sachlich gerechtfertigten Interessen der Angestellten.
- Der dritte Aspekt bezieht sich spezifisch auf die Grundsätze der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Der Staat verleiht somit diesem Bereich die Bedeutung,

die ihm zusteht, und bringt seine Bereitschaft zum Ausdruck, für die Sicherheit sowie das physische und psychische Wohl seines Personals zu sorgen. Die Verankerung dieses Aspekts in dieser Verordnung entspricht den Vorgaben der gemeinsamen Branchenlösung «Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den kantonalen und eidgenössischen Verwaltungen» (von der Freiburger Regierung unterzeichnete interkantonale Vereinbarung) und den von gewissen eidgenössisch anerkannten Organen vorgegebenen Qualitätskriterien, wie für das von der Gesundheitsförderung Schweiz vergebene Label «Friendly Work Space».

Nach dieser Definition fallen Fach- oder Berufsausbildungen im engeren Sinn, wie beispielsweise des Pflegepersonals (HfG), des Lehrpersonals (PH), der Kantonspolizistinnen und -polizisten (Polizeischule), nicht unter die Weiterbildung und sind folglich nicht Gegenstand dieser Verordnung. Dies gilt auch für die Fälle, in denen der Arbeitgeber die berufliche Grundbildung für bestimmte Funktionen gewährleistet, wie beispielsweise die Grundausbildung des Steuerveranlagungspersonals. Für diese Arten von Ausbildungen braucht es entsprechende spezielle Verordnungen oder Richtlinien der Direktionen oder des Staatsrats. Auch nicht unter die Weiterbildung im Sinne dieser Verordnung fällt die Schulung, die der Einarbeitung einer neuen Mitarbeiterin oder eines neuen Mitarbeiters am entsprechenden Arbeitsplatz dient (Einführung in die Organisation und die Strukturen der Dienststelle, in die internen Verfahren und Abläufe). Übrigens können gewisse Tätigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Anschein einer Weiterbildung erwecken, bestehen aber in Wirklichkeit in der Ausführung von Aufträgen oder ihnen übertragenen Aufgaben, so zum Beispiel, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von der Dienstchefin oder vom Dienstchef an einen Kongress geschickt wird, um dort die Dienststelle zu vertreten, ein Netz von Kontaktpersonen zu unterhalten, um andere Erfahrungen zu sammeln usw. Unter diesen Umständen fällt dies nicht unter Weiterbildung und unter die Vorschriften dieser Verordnung, da es sich ganz einfach um die Ausübung der Funktion im Rahmen einer Dienstreise handelt (s. auch Kommentar zu Art. 15).

#### Art. 4 Konzept

In den Konzepten, die vom Staatsrat noch zu genehmigen sind, müssen die Prozesse zur Planung und Abdeckung des Weiterbildungsbedarfs, zur periodischen Evaluierung der erzielten Ergebnisse, namentlich punkto Kompetenzzuwachs, zur Zusammenarbeit zwischen den Weiterbildungsakteuren und für die Buchführung entwickelt und festgelegt werden. Sie müssen die weitreichenden Gebiete, die die Weiterbildung abdecken muss, umfassen, und die Kontrollprozesse definieren, mit denen überprüft werden kann, ob die vom Arbeitgeber sowie vom Personal definierten Ziele erreicht worden sind. Unabhängig von der Ermittlung der Weiterbildungsbedürfnisse braucht es standardisierte Weiterbildungsmaßnahmen mit Blick auf die Umsetzung der im StPG verankerten Grundsätze der Personalpolitik wie Wahrung der Integrität, berufliche Entfaltung, Flexibilität und Mobilität, Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frau und Mann, Mitwirkung am Entscheidungsprozess sowie Förderung der Zweisprachigkeit, die in den Weiterbildungsprogrammen berücksichtigt werden müssen. Diese Konzepte sind in Ausarbeitung und werden demnächst dem Staatsrat unterbreitet.

### 2. Kapitel Weiterbildungsakteure

#### Art. 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Erste Weiterbildungsakteure sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sollten ihre Weiterbildungsbedürfnisse oder auch -lücken natürlich am besten kennen. Diese Bestimmung ruft also in Erinnerung, dass alle Mitarbeitenden ungeachtet ihrer hierarchischen Stellung ihre beruflichen Fachkompetenzen regelmässig aktualisieren und erweitern müssen. Angesichts der raschen und ständigen Weiterentwicklung der modernen

Informations- und Kommunikationstechnologien ist es unabdingbar, dass alle Mitarbeitenden an diesen Entwicklungen teilhaben, soweit dies für die Ausübung ihrer Funktion eine Rolle spielt. Es musste nämlich allzu oft festgestellt werden, dass Mitarbeitende an einem bestimmten Punkt ihrer beruflichen Laufbahn den Anschluss verpasst haben, weil sie sich nicht entsprechend weitergebildet haben. Auch wenn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von ihren direkten Vorgesetzten kein ausdrücklicher Weiterbildungsvorschlag gemacht wird, ist es also an ihnen, ihre Weiterbildungsbedürfnisse festzustellen und die notwendigen Schritte zu unternehmen, damit ihre beruflichen Fachkompetenzen auf dem neusten Stand sind und weiter ausgebaut werden. Sie können auch am besten selber sagen, welche Weiterbildungsbedürfnisse und -wünsche sie entsprechend der Entwicklung ihrer Arbeitsstelle haben.

#### Art. 6 Direkte Vorgesetzte

Die direkten Vorgesetzten haben die Aufgabe, zusammen mit ihren Untergebenen (siehe Kommentar zu Art. 5) die Weiterbildungsbedürfnisse zu ermitteln. Durch den regelmässigen Kontakt mit den Untergebenen lässt sich feststellen, welche Kompetenzen vertieft werden sollten. Diese Bestimmung bezieht sich jedoch nicht auf den Fall, in dem den Mitarbeitenden nach einem Beurteilungsgespräch Weiterbildungsmaßnahmen vorgeschlagen oder sie zu einem Kursbesuch verpflichtet werden (siehe Kommentar zu Art. 15-18). Artikel 6 bezieht sich vielmehr auf die im Zusammenhang mit der Definition einer Weiterbildungsstrategie vorgängig notwendige Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs. Zu diesem Zweck hat die oder der direkte Vorgesetzte die festgestellten Bedürfnisse der Leitung der Dienststelle mitzuteilen.

#### Art. 7 Anstellungsbehörden, Dienstchefinnen und Dienstchefs

Sowohl die Anstellungsbehörden (also in der Regel die Direktionen und Anstalten im Sinne von Artikel 2 StPR) als auch die Dienstchefinnen und Dienstchefs (also in der Regel die Chefinnen und Chefs der Verwaltungseinheiten im Sinne des SVOG) haben die Aufgabe, im Rahmen der vom Staatsrat genehmigten Weiterbildungskonzepte die allgemeinen Weiterbildungsbedürfnisse zu definieren. Die erhobenen Bedürfnisse sollten einen Bezug haben zur Erreichung der Ziele der Verwaltungseinheiten gemäss den Artikeln 56 und 57 SVOG. Diese Bestimmung setzt somit eine entsprechende Verständigung dieser Behörden auf diesem Gebiet voraus. Die Dienstchefinnen und Dienstchefs müssten von den Anstellungsbehörden zumindest konsultiert werden. Die Kategorie der Kader wird hier ausdrücklich genannt, da die Kaderausbildung ein Schlüsselement für jegliche Unternehmensentwicklung ist (namentlich die Management- und Führungsausbildung).

Artikel 7 Abs. 2 verweist bezüglich der Form der Weitergabe der Ausbildungsbedürfnisse auf die Konzepte.

#### Art. 8 Fachstelle Aus- und Weiterbildung

Fachstelle Aus- und Weiterbildung ist das Amt für Personal und Organisation (POA), insbesondere die Abteilung Ausbildung und Entwicklung (SPO-F). Diese Abteilung befasst sich schon jetzt mit den meisten in Artikel 8 aufgeführten Aufgaben.

In Anbetracht der vielen und sehr vielfältigen Organisationseinheiten, die es beim Arbeitgeber Staat gibt, müssen die wesentlichen Analyse-, Organisations-, Koordinations- und Kontrollaufgaben im Aus- und Weiterbildungswesen unbedingt einer zentralen Stelle übertragen werden. Diese Fachstelle hat ausserdem den Auftrag, die Aus- und Weiterbildungsanfragen konkret umzusetzen und entsprechend im allgemeinen Weiterbildungsprogramm Vorschläge aufzunehmen oder im Hinblick auf eine «massgeschneiderte» Ausbildung beratend und/oder unterstützend mitzuwirken. Diese

Umsetzung ist im Konzept und in der Bedarfsermittlung und -analyse begründet (Bst. a und b). Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung ist für die Suche nach Partnern und Kursanbietern, die Vertragsabschlüsse und die Qualitätssicherung der Leistungen verantwortlich (bst. e). Sie kann allerdings die Umsetzung von Weiterbildungsangeboten Aus- und Weiterbildungsfachleuten übertragen (Bst. g und Art. 11). Dabei behält sie aber trotzdem weiter die Verantwortung für die Weiterbildung des Personals. Generell muss die Fachstelle Aus- und Weiterbildung auch regelmässig eine Evaluation der besuchten Kurse vornehmen, um sich zu vergewissern, dass diese zweckmässig sind und den erwarteten Kompetenzgewinn bringen. Gestützt auf die im Konzept festgelegten Richtlinien sollen zusätzlich zu den generellen Umfragen und Einzelgesprächen sowohl die vom Personal als auch von den direkten Vorgesetzten ausgehenden Evaluationen einbezogen werden. Bei solchen Datenerhebungen sind natürlich die Datenschutzgrundsätze einzuhalten.

Im Übrigen beschränkt sich die Arbeit der Fachstelle Aus- und Weiterbildung nicht auf die Präsentation, Organisation und Evaluation des allgemeinen Weiterbildungsangebots. Sie steht den Direktionen und Verwaltungseinheiten konkret zur Verfügung, um ihnen bei der Ermittlung eines besonderen Weiterbildungsbedürfnisses zu helfen, und falls diesem Bedürfnis mit dem vorhandenen Programm nicht entsprochen werden kann, bei der Ausarbeitung eines spezifischen Weiterbildungsprojekts mitzuwirken (Ziele, Pflichtenheft, Planung, Budget, Zielpublikum usw.). Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung kann die betreffenden Einheiten entsprechend dem geplanten Weiterbildungsprojekt von ihrem Partner-Netzwerk profitieren lassen und ihnen bei allen allfälligen vertraglichen Schritten helfen (Bst. c). Das Personal selber (Bst. f) kann sich ebenfalls an die Fachstelle Aus- und Weiterbildung wenden, sowohl für die Ermittlung eines Bedürfnisses beispielsweise nach einer Evaluation der Kompetenzen, als auch zur Beratung, welche Weiterbildung ins Auge gefasst werden soll (siehe auch Kommentar zu Art. 15-18).

Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung muss Synergien mit den Weiterbildungsstellen der Kantone, der Städte und des Bundes suchen (Bst j). Gegenwärtig ist der Verantwortliche der Abteilung SPO-F namentlich Mitglied der Schweizerischen Konferenz der Ausbildungsverantwortlichen öffentlicher Verwaltungen. Mit dieser Zusammenarbeit sollen der Staat Freiburg und sein Personal vom Aus- und Weiterbildungsangebot anderer öffentlicher Körperschaften profitieren und die Kosten für gemeinsam organisierte Kurse gesenkt werden können. Ausserdem sollte auf dieser Ebene auch ein Erfahrungsaustausch und Austausch über die «best practice» stattfinden können.

#### Art. 9 Personalfachstellen

Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung muss auf die Zusammenarbeit der dezentralen Personalfachstellen zählen können. Diese werden insbesondere Schaltstellen für die Erhebung der Bedürfnisse der Verwaltungseinheiten und für die Übermittlung von Informationen seitens der Fachstelle Aus- und Weiterbildung an die gesamte Verwaltung sein.

#### Art. 10 Konsultation der Sozialpartner

Die Weiterbildung muss den entsprechenden strategischen Bedürfnissen des Arbeitgebers Staat entsprechen. Da ihre Entwicklung ihren Ursprung insbesondere in der Bedürfnisabklärung auf allen Ebenen hat, scheint es unumgänglich, die Sozialpartner diesbezüglich regelmässig zu konsultieren (Dachverband des Personals öffentlicher Dienste des Kantons Freiburg [FEDE], Vereinigung der Magistraten und höheren Beamten der Kantonsverwaltung Freiburg). Die Frage der Kaderausbildung und -weiterbildung, insbesondere bezüglich Führungsaufgaben, dürfte diese Partner besonders interessieren. An den regelmässigen Treffen, die stattfinden sollen, kann somit gemeinsam überlegt

werden, welche neuen Wege zu einer immer leistungsstärkeren Weiterbildung gefunden werden können.

### 3. Kapitel Partnerschaften und Leistungsangebote

#### Art. 11 Leistungsaufträge

Wie in Artikel 8 angesprochen kann die Fachstelle Aus- und Weiterbildung einige Aufgaben mit einem Leistungsauftrag an einen professionellen Weiterbildungspartner delegieren. Die Voraussetzungen dafür sind in Absatz 1 aufgeführt. Dieser Möglichkeit, die das Reglement der Fachstelle Aus- und Weiterbildung bietet, ist schon vorgegriffen worden, denn ein solcher Vertrag wurde bereits abgeschlossen und vom Staatsrat genehmigt. Die Aufstellung eines allgemeinen Kursangebots und die Kursorganisation wurden nämlich bereits der Hochschule für Wirtschaft (HSW) übertragen. Eine Partnerschaft besteht auch schon mit dem Interprofessionellen Weiterbildungszentrum (IWZ). Bei der Planung arbeitet die Abteilung SPO-F im Hinblick auf die Kursauswahl eng mit diesen beiden Institutionen zusammen, um sicherzustellen, dass diese den ermittelten Weiterbildungsbedürfnissen entspricht. Die HSW wirkt ausserdem auch bei der Redaktion des Jahresberichts über die Realisierung der Weiterbildung und deren Evaluation mit. Allerdings verbleibt die Verantwortung gegenüber dem Staatsrat und den Anstellungsbehörden für die Organisation und die Qualität der Weiterbildung sowie ihre Anpassung an die Bedürfnisse bei der Fachstelle Aus- und Weiterbildung.

#### Art. 12 Leistungsangebote

Das Weiterbildungsangebot kann unter den Voraussetzungen nach Artikel 12 auch dem Personal anderer Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Dies gilt schon jetzt für die Freiburger Gemeinden. Artikel 12 erlaubt jedoch den Zugang zu den staatlichen Kursen nicht für das Personal privatwirtschaftlicher Arbeitgeber. Der Staat soll nämlich nicht in Konkurrenz zu den privaten Weiterbildungsanbietern treten.

### 4. Kapitel Entlohnung der Ausbilderinnen und Ausbilder

#### Art. 13 Externe Ausbilderinnen und Ausbilder

Diese Bestimmung regelt die Frage der Entlohnung der Personen, die als Ausbilderinnen und Ausbilder in einem Auftragsverhältnis stehen und nicht Staatsangestellte sind. Ihre Entlohnung hängt in erster Linie von den Marktpreisen ab. Die Verträge richten sich nach der Gesetzgebung über das öffentliche Beschaffungswesen: Nach den geltenden Vorschriften kommen in der Regel freihändige Verfahren oder Einladungsverfahren zur Anwendung. Passt die von einer Verwaltungseinheit geplante Aus- oder Weiterbildung nicht in den Rahmen des allgemeinen Weiterbildungsprogramms, so steht die Fachstelle Aus- und Weiterbildung den Einheiten zur Verfügung, um das Angebot mit der Ausbilderin oder dem Ausbilder abzusprechen (siehe Kommentar zu Art. 8).

#### Art. 14 Interne Ausbilderinnen und Ausbilder

Die internen Ausbilderinnen und Ausbilder sind Staatsangestellte. Unter dem Begriff Ausbilder sind im Sinne der Verordnung nicht die Berufsbildner/innen der Lernenden zu verstehen, sondern Personen, die im Rahmen der Weiterbildungsprogramme Weiterbildungskurse leiten. Artikel 14 sieht also zwei Möglichkeiten vor: Entweder zählt die für die Weiterbildungsarbeit aufgewendete Zeit als Arbeitszeit oder nicht. Im ersten Fall wird die Einwilligung der Dienstchefin oder des Dienstchefs vorausgesetzt, und falls diese oder dieser damit nicht einverstanden ist, die Einwilligung der Anstellungsbehörde. Die Genehmigung wird in der Regel erteilt, wenn die Weiterbildungstätigkeit in engem

Zusammenhang mit der Haupttätigkeit steht und sogar zu deren Ausübung dient. Im zweiten Fall sind zwei unterschiedliche Situationen möglich:

- Die oder der Mitarbeitende arbeitet in Teilzeit und ist zusätzlich als Ausbilder/in tätig. In diesem Fall muss von der Dienstchefin oder vom Dienstchef eine Genehmigung erteilt werden; ausser in Ausnahmefällen kann sich die Dienstchefin oder der Dienstchef einer solchen Nebentätigkeit nicht wirklich widersetzen.
- Die oder der Mitarbeitende arbeitet zu 100%, und die Tätigkeit als Ausbilder/in ist eine Nebenbeschäftigung, für die gemäss Artikel 67 StPG eine Genehmigung der Anstellungsbehörde einzuholen ist.

Die Entlohnung der Ausbilderinnen und Ausbilder variiert je nachdem, ob ihnen die erteilte Weiterbildung als Arbeitszeit angerechnet wird oder nicht. Der Tarif nach Absatz 2 entspricht der gegenwärtigen Praxis. Erteilt die Ausbilderin oder der Ausbilder die Kurse ausserhalb der Arbeitszeit, so wird sie oder er entsprechend Artikel 13 entlohnt: Zur Festsetzung des Tarifs, auf den sie oder er Anspruch hat, wird auf die Anforderungen der Aus- oder Weiterbildung und das eigene Ausbildungsniveau der Ausbilderin oder des Ausbilders abgestellt.

In den Absätzen 4 und 5 werden die Fragen bezüglich der Sozialversicherungen dieser internen Ausbilderinnen und Ausbilder geregelt.

## 5. Kapitel      Weiterbildungsarten

### Art. 15 Obligatorische Weiterbildung

Mit dieser Bestimmung wird Artikel 73 StPG umgesetzt. Die obligatorische Weiterbildung kann sich aus einem bestimmten Zweck in Anwendung eines allgemeinen Konzeptes oder von Leitlinien einer Anstellungsbehörde ergeben (Abs. 1). Ein Beispiel dafür ist etwa die für alle Lehrpersonen obligatorische fri-tic-Ausbildung. Die obligatorische Weiterbildung kann sich auch aus einem bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter festgestellten Manko ergeben, nach einer Personalbeurteilung, in deren Rahmen eine Diskrepanz zwischen den Anforderungen der Stelle und den Fachkompetenzen der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers festgestellt worden ist (Abs. 2), wofür die entsprechende Mitarbeiterin oder der entsprechende Mitarbeiter nicht unbedingt verantwortlich ist. Das festgestellte Manko kann auf einer technologischen, wissenschaftlichen, methodologischen oder gesetzlichen Entwicklung beruhen, aufgrund deren sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Erfüllung des Pflichtenhefts neue Fachkompetenzen aneignen muss. In diesem Fall muss zwischen wirklicher Weiterbildung und Erfüllung des Pflichtenhefts mit neuen Utensilien unterschieden werden. Schafft also eine Dienststelle ein neues, betriebsnotwendiges Utensil an, für das es eine Einführung braucht, so gehört diese für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur eigentlichen Ausübung der Tätigkeit. Ist hingegen die Dienstchefin oder der Dienstchef der Ansicht, die Kader der Dienststelle müssten die neuesten Projektleitungsmethoden beherrschen, um ihre Leistung zu verbessern und den voraussichtlichen Entwicklungen der Einheit zu entsprechen, so gehört dies zur obligatorischen Weiterbildung. Geht es um die eigentliche Ausübung der Tätigkeit, so sind die Vorschriften dieser Verordnung nicht anwendbar, insbesondere was die Rückzahlungspflicht betrifft. Geht es aber um wirkliche Weiterbildung, gegebenenfalls mit Zertifikat, so ist diese Verordnung anwendbar. Ist nicht ganz klar, welcher Art die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorgeschriebene Tätigkeit ist, so steht die Fachstelle Aus- und Weiterbildung den betroffenen Partnern für die Begutachtung des Falles zur Verfügung.

Da diese Weiterbildung obligatorisch ist, übernimmt der Staat sämtliche Weiterbildungskosten (siehe Art. 23). Dies bedeutet auch, dass die gesamte Zeit für diese



obligatorische Weiterbildung (also der gesamte Zeitaufwand für Kurse, Seminare, Ateliers, Prüfungen, siehe Kommentar zu Art. 22) als Arbeitszeit zählt, auch wenn die Weiterbildung abends oder am Wochenende stattfindet. Nach Absatz 3 soll jedoch die obligatorische Weiterbildung grundsätzlich während der ordentlichen Arbeitszeit stattfinden, damit die betroffenen Mitarbeitenden durch diese ihnen auferlegte Pflicht nicht zu stark benachteiligt werden. Es lässt sich je nach Art der Weiterbildung jedoch nicht immer vermeiden, dass diese an einem Abend oder einem Wochenende stattfindet. In diesem Fall wird der Zeitaufwand jedoch als Arbeitszeit angerechnet. Der Zeitaufwand für die Kurs- oder Prüfungsvorbereitung sowie die Wegzeit gehören formell nicht zu der für die Weiterbildung aufgewendeten Zeit im Sinne dieser Verordnung. Ist jedoch ein Weiterbildungstag vorgesehen (Morgen und Nachmittag), unabhängig von der Anzahl an diesem Tag stattfindender Kurse/Konferenzen/Ateliers, so zählt die Weiterbildung als Arbeitstag zu 8,4 Stunden (ganzer Tag), was den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenkommt. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Bei obligatorischer Weiterbildung, die einen ganzen Tag dauert, kann jemand, der zu 50% arbeitet, 8,40 Stunden als Arbeitszeit anrechnen, und nicht nur 4,20 Stunden.

Die individuelle Weiterbildung sollte nur im Ausnahmefall obligatorisch sein, da sich nämlich die Mitarbeitenden grundsätzlich selbst darum bemühen müssen, ihre Kompetenzen auf den neusten Stand zu bringen, damit sie nicht plötzlich den Anforderungen ihrer Stelle nicht mehr genügen. Dahingehend sollte das Kompetenzniveau über freiwillige Weiterbildung, insbesondere Weiterbildung von kurzer Dauer, entsprechend den Anforderungen der Stelle gehalten werden.

#### Art. 16 Freiwillige Weiterbildung a) Weiterbildung von kurzer Dauer

Die Mitarbeitenden haben punkto Weiterbildung nicht nur Pflichten, sie haben auch die Möglichkeit, sich freiwillig weiterzubilden. Bei der freiwilligen Weiterbildung wird zwischen Weiterbildung von kurzer Dauer (Art. 16), längerfristiger Weiterbildung (Art.17) und Weiterbildung in der Partnersprache (Art.18) unterschieden.

Im Rahmen der Weiterbildung von kurzer Dauer führt die Verordnung einen realen Anspruch auf bezahlten Urlaub von drei Tagen für Weiterbildungen ein, die im Weiterbildungsprogramm der Fachstelle Aus- und Weiterbildung angeboten werden (Art. 16 Abs. 2). Das heisst, dass nicht nur die Mitarbeitenden ihnen zusagende Weiterbildungskurse aus dem allgemeinen Weiterbildungsprogramm der Fachstelle Aus- und Weiterbildung beantragen können, sondern auch, dass die Dienstchefin oder der Dienstchef diesen Antrag nur dann ablehnen können, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht zum Zielpublikum dieser Weiterbildung gehört.

Nach Artikel 16 Abs. 3 können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Besuch einer Weiterbildung beantragen, die nicht im Weiterbildungsprogramm angeboten wird. In diesem Fall besteht insofern ein Anspruch auf diese Weiterbildung, als die Dienstchefin oder der Dienstchef feststellt, dass die geplante Weiterbildung einem Bedürfnis in Zusammenhang mit der Arbeitsstelle oder deren Entwicklung entspricht. Natürlich können die im Rahmen dieses Absatzes 3 gewährten Urlaube nicht mit den nach Absatz 2 gewährten Urlauben kumuliert werden. Diese Weiterbildungen ausserhalb des Weiterbildungsprogramms bestehen meistens im Besuch von Kursen, die in direktem Zusammenhang mit dem von den Mitarbeitenden ausgeübten Beruf stehen. Es wird sich also meistens um wissenschaftliche oder fachtechnische Tagungen/Seminare im Tätigkeitsbereich der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters handeln. Die Teilnahme an solchen berufsspezifischen Weiterbildungen kann übrigens in gewissen Fällen auch vorgeschrieben werden (obligatorische Weiterbildung) oder als zur eigentlichen Ausübung der Tätigkeit gehörend angesehen werden (s. Kommentar zu Art. 3 und 15).

Mitarbeitende, die von ihrem Recht auf Weiterbildung nach den Absätzen 2 und 3 keinen Gebrauch machen, laufen Gefahr, ihre allgemeine Pflicht als Weiterbildungsakteure zu verletzen (siehe Kommentar zu Art. 5). Der Besuch einer Weiterbildung von kurzer Dauer ergibt sich häufig aus einem im Anschluss an eine Personalbeurteilung festgestellten Manko. Macht also eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von der gebotenen Weiterbildungsmöglichkeit nicht Gebrauch, wird sie oder er die allfälligen Konsequenzen zu tragen haben.

Da es sich um eine freiwillige Weiterbildung handelt, gilt die dafür aufgewendete Zeit als bezahlter Urlaub und wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad der betreffenden Person als Arbeitszeit angerechnet (Abs. 4). Um jeglicher arbeitszeitmässiger Diskriminierung vorzubeugen, muss der Weiterbildungsanspruch als eine maximale Stundenpauschale im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnet werden. Allerdings werden mindestens 8,4 Stunden automatisch angerechnet, unabhängig vom Beschäftigungsgrad der betroffenen Person. Das heisst, dass eine zu 50 % beschäftigte Person für eine Weiterbildung, die an vier Vormittagen stattfindet (16,8 Stunden), Anspruch auf 8,4 Stunden hat. Arbeitet eine Person zu 30 %, so hat sie ebenfalls Anspruch darauf, dass ihr 8,4 Stunden als Arbeitszeit angerechnet werden. Bis diese 8,4 Stunden ausgeschöpft sind, zählt die für die Weiterbildung aufgewendete Zeit (Kurszeit) als Arbeitszeit. Demnach hat also eine Person, die jeweils vormittags arbeitet, Anspruch auf 8,4 Stunden (zwei Vormittage), die als Arbeitszeit zählen. Die anderen zwei Vormittage zählen nicht als Arbeitszeit. Dasselbe gilt für eine Person, die jeweils nachmittags arbeitet. Wenn die Kurse vormittags stattfinden, kann sie 8,4 Stunden, die sie ausserhalb ihrer regulären Arbeitszeit für den Besuch einer Weiterbildung aufgewendet hat, als Arbeitszeit anrechnen. Arbeitet eine Person 2,5 Tage pro Woche und fallen 50 % des Kurses mit einer Dauer von 16,8 Stunden in die Arbeitszeit, während die anderen 50 % ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden, gilt die gleiche Regel: Von der gesamten Weiterbildung werden 8,4 Stunden als Arbeitszeit angerechnet. Es kann auch sein, dass die Weiterbildung nicht genau 4,2 Stunden am Vormittag und 4,2 Stunden am Nachmittag beansprucht. Selbst dann können für einen Kursvormittag oder einen Kursnachmittag pauschal 4,2 Stunden als Arbeitszeit angerechnet werden. Für die Abrechnung der Arbeitszeit wird auf die Richtlinien vom 15. Juni 2009 (5. Kapitel) verwiesen, wonach ausser mit ausdrücklicher Zustimmung der oder des direkten Vorgesetzten mit dem Besuch einer Weiterbildung keine Plus- oder Überstunden geltend gemacht werden dürfen.

Nach Absatz 5 können die drei Weiterbildungstage pro Jahr über einen Zeitraum von drei Jahren kumuliert werden. Das heisst, dass vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Basis eines von der Anstellungsbehörde genehmigten Ausbildungsplans nach Ablauf dieser drei Jahre über neun Weiterbildungstage verfügen können. Das bedeutet jedoch, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in den drei Jahren vor der geplanten Weiterbildung keine freiwillige Weiterbildung besuchen kann, oder dies tun muss, ohne die entsprechende Zeit als Arbeitszeit zu zählen. So oder so wird es den Umständen entsprechend immer möglich sein, im gegenseitigen Einvernehmen die Zahl der für die nach Ablauf der drei Jahre geplanten Weiterbildungstage zu ändern. Nicht bezogene Urlaubstage können jedoch nicht ausbezahlt oder in Form eines bezahlten Urlaubs bezogen werden.

Absatz 6 regelt den Fall, in dem der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Weiterbildung von kurzer Dauer nach Weiterbildungsprogramm vorgeschrieben wird. Um zu verhindern, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in diesem Fall keinen Anspruch auf eine frei wählbare Weiterbildung nach dem Weiterbildungsprogramm mehr hat, soll diese Wahlmöglichkeit nur dann vollständig eingeschränkt sein, wenn die vorgeschriebene Ausbildung fünf Tage oder länger dauert.

Die Folgende Tabelle veranschaulicht dies:

Weiterbildung nach Weiterbildungsprogramm	
Anzahl vorgeschriebene Weiterbildungstage	Maximal frei wählbare Tage für die freiwillige Weiterbildung
1	3
2	3
3	2
4	1
ab 5	0

Absatz 7 präzisiert, dass nur für das beim Staat festangestellte Personal ein eigentlicher Anspruch auf Weiterbildung gerechtfertigt ist. In Sonderfällen sind Ausnahmen möglich.

#### Art. 17 b) Längerfristige Weiterbildung

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können ein Interesse an einer längerfristigen Weiterbildung haben, das heisst einer Weiterbildung während mehr als drei Tagen pro Jahr. Die Initiative geht von der Mitarbeiterin bzw. vom Mitarbeiter oder von der Dienstchefin bzw. vom Dienstchef aus. Haben beide Seiten ein Interesse daran, dass eine solche Weiterbildung absolviert wird, so werden die entsprechenden Kosten nach den Artikeln 22 und 24 aufgeteilt. Werden die Kurse und Prüfungen vom Kursanbieter ausserhalb der Arbeitszeit angesetzt (z.B. abends oder samstags), so werden diese Tage bei der Bestimmung der Weiterbildungskosten einbezogen. Ausserdem ist auch die Anrechnung des bezahlten Urlaubs nach Artikel 16 Abs. 2 und 3 zu berücksichtigen.

#### Art. 18 Weiterbildung in der Partnersprache

Dieser Artikel ist der Weiterbildung zum Erwerb der Partnersprache, also Französisch oder Deutsch, gewidmet. Die Vorschriften dazu sind einfach: Bis zu drei Tagen pro Jahr (25,2 Stunden) hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unabhängig vom Beschäftigungsgrad Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Artikel 16. Bei längerer als drei Tage dauernder Weiterbildung gelten die ordentlichen Vorschriften über den Langzeiturlaub. Ausser in Ausnahmefällen ist die Weiterbildung in der Partnersprache freiwillig. Die Kenntnis der Amtssprachen ist nämlich grundsätzlich je nach Stellenausschreibung eine Voraussetzung für die Anstellung. So ist es je nachdem wichtig für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die glauben, die Partnersprache nicht genügend zu beherrschen, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Nehmen sie diese Verantwortung nicht wahr, so tragen sie das Risiko für den weiteren Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit. Das allgemeine Weiterbildungsangebot beinhaltet im Übrigen immer Kurse für den Erwerb der Partnersprache. Deshalb wird nur ausnahmsweise eine spezifische Weiterbildung in diesem Bereich angeboten und vom Arbeitgeber Staat finanziert werden können, namentlich wenn das Ziel der sprachlichen Weiterbildung deutlich über dem Niveau des allgemeinen Weiterbildungsangebots liegt (z.B. schriftlicher und mündlicher Ausdruck oder Beherrschen der Fachterminologie in wissenschaftlichen Bereichen; Pflichtteilnahme an Konferenzen, in Arbeitsgruppen, Projekten, Kommissionen auf nationaler oder sogar internationaler Ebene).

### 6. Kapitel Verfahren

#### Art. 19 Entscheidungsbefugnis

Diese Bestimmung regelt die jeweilige Befugnis der einzelnen Organe zur Festsetzung der Dauer der bezahlten und der unbezahlten Urlaube. Die Dienstchefinnen und Dienstchefs können nach Stellungnahme der Fachstelle Aus- und Weiterbildung über bezahlten Urlaub von bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr und über unbezahlten Urlaub bis zu zwanzig Tagen pro Kalenderjahr entscheiden. Für die übrigen in Artikel 19 Abs. 1 Bst. b genannten Fälle sind die Anstellungsbehörden zuständig. Diese Aufteilung muss jedoch in Bezug zu den Ausbildungsvereinbarungen gesetzt werden, für die alle die Anstellungsbehörde zuständig ist (siehe Kommentar zu Art. 28-30). Treibende Kraft für die Entscheidung ist aber so oder so die Dienstchefin oder der Dienstchef.

#### Art. 20 Anmeldung

Das beschriebene Verfahren entspricht dem gegenwärtigen Verfahren. Absatz 4 führt ausserdem aus, dass der Fachstelle Aus- und Weiterbildung eine Kopie aller Entscheide über Weiterbildungen zuzustellen ist, auch wenn sie sie nicht mitorganisiert hat. Diese Auflage ist im Sinne des Zwecks, den die Fachstelle Aus- und Weiterbildung zu erfüllen hat, nämlich die entsprechenden Bedürfnisse zu ermitteln und festzustellen, ob es Überschneidungen gibt, und ein entsprechendes Kursangebot in das allgemeine Weiterbildungsprogramm aufzunehmen oder ein spezielles Modul für mehrere Einheiten anzubieten. Damit dürften Doppelspurigkeiten vermieden werden.

#### Art. 21 Weiterbildungsbestätigung

Mit diesem Artikel wird eine echte Kontrolle über den Kursbesuch durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter eingeführt. Ausserdem wird ausgeführt, dass die Weiterbildungsbestätigung und die Prüfungsergebnisse ins Personaldossier der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters aufgenommen werden können. Selbstverständlich müssen diese Daten in Einhaltung der Datenschutzgrundsätze bearbeitet werden. Abgesehen davon, dass sie Bestandteil des Personaldossiers sind, können sie auch zu sehr sinnvollen statistischen Zwecken verwendet werden, insbesondere zur Ermittlung der Wertschöpfung, die die absolvierte Weiterbildung für den Arbeitgeber Staat generiert.

### 7. Kapitel      Finanzielle Bestimmungen

Die Fragen bezüglich Bestimmung der Weiterbildungskosten, deren Übernahme, Rückzahlungspflicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allfälligen vom Arbeitgeber Staat übernommenen Teils und schliesslich Abschluss von Ausbildungsvereinbarungen können manchmal schwierig zu beantworten sein. So wird die Fachstelle Aus- und Weiterbildung den Dienstchefinnen und Dienstchefs und den Vorgesetzten Berechnungshilfen insbesondere für die Weiterbildungskosten, Vereinbarungsvorlagen und eine detaillierte Anleitung dazu zur Verfügung stellen, was alles dazu beitragen kann, den betroffenen Personen ihre Arbeit zu erleichtern.

#### 1. .Kostenübernahme

#### Art. 22 Weiterbildungskosten

Artikel 22 bestimmt, was unter Weiterbildungskosten zu verstehen ist.

Nach Buchstabe a handelt es sich dabei um die Lohnkosten entsprechend dem Zeitaufwand für die Ausbildung für die Gesamtheit der aufgewendeten Stunden für Kurse, Seminare oder Ateliers sowie Prüfungen. Die Lohnkosten umfassen alle vom Arbeitgeber übernommenen Kosten. Es handelt sich also um den Betrag des Nettolohnes (Bruttogehalt minus von der oder dem Angestellten übernommene Kosten), zu dem der Anteil am 13. Monatsgehalt und die Arbeitgeberbeiträge (rund 15 %) hinzukommen.

Buchstabe b befasst sich mit allem, was unter Ausbildungsauslagen fällt, die vollständig oder teilweise vom Arbeitgeber übernommen werden können. Für die Reise- und Verpflegungsspesen gelten die ordentlichen einschlägigen Vorschriften. So besteht nur dann ein allfälliger Rückerstattungsanspruch, wenn der Kursort weiter vom Wohnort entfernt ist als der Arbeitsort. Die Reisespesen des Personals mit Arbeitsort Freiburg werden also bei Kursbesuch an der HSW oder am IWZ in der Regel nicht übernommen.

#### Art. 23 Vollumfängliche Kostenübernahme durch den Arbeitgeber Staat

Die Weiterbildungskosten werden in drei verschiedenen Fällen vollständig vom Staat übernommen:

- Erstens (Bst. a) bei obligatorischer Weiterbildung: Gilt diese richtigerweise als obligatorisch, so ist es auch gerechtfertigt, dass der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten vollständig übernimmt.
- Zweitens (Bst. b) bei freiwilliger Weiterbildung bis zu drei Tagen pro Jahr im Rahmen des Weiterbildungsprogramms: Da diese Weiterbildung freiwillig ist, bleiben einige Kosten der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter überlassen, wie es schon jetzt der Fall ist. Es handelt sich hier um freiwillige Weiterbildung, und der Arbeitgeber setzt sich diesbezüglich schon sehr ein, wie das breite Kursangebot zeigt.
- Drittens (Bst. c) Weiterbildung in der Partnersprache: Der Arbeitgeber Staat trifft gemäss Artikel 4 Bst. j StPG Massnahmen zur Förderung der Zweisprachigkeit. Aus diesem Grund geht die Kostenübernahme des Staates für die Weiterbildung in der Partnersprache über das hinaus, was für andere freiwillige Weiterbildungen vorgesehen ist. So wird der Anspruch auf drei Tage bezahlten Urlaub nicht in Relation zum Beschäftigungsgrad gesetzt und es werden alle Ausbildungsauslagen bis zum Betrag von 3000 Franken übernommen.

Artikel 23 behält ausserdem einen in Artikel 24 umschriebenen Sonderfall von vollständiger Kostenübernahme vor (s. Kommentar zu Art. 24 Abs.1 Bst. d).

#### Art. 24 Geteilte Kostenübernahme

In Absatz 1 sind alle Fälle aufgeführt, in denen die Weiterbildungskosten aufgeteilt werden können. Dabei handelt es sich natürlich vor allem um freiwillige längerfristige Weiterbildungen. Aber auch bei Weiterbildungen von kurzer Dauer ausserhalb des Weiterbildungsprogramms kann es zu einer Kostenaufteilung kommen, wie auch bei Weiterbildung in der Partnersprache während mehr als drei Tagen oder bei Ausbildungsauslagen von mehr als 3000 Franken.

Nach Absatz 2 ist eine Abstufung der Kostenübernahme von Null bis 100 % vorgesehen. Die Kostenübernahme zu 100 % bleibt jedoch die Ausnahme, wie in Buchstabe d in fine beschrieben. So oder so haben damit die Dienstchefin bzw. der Dienstchef oder die Anstellungsbehörde einen grossen Spielraum. Dieser Spielraum ermöglicht es, eine jeweils dem Einzelfall angepasste Lösung zu finden. Damit eine teilweise Kostenübernahme durch den Arbeitgeber Staat in Frage kommt, muss dieser ein minimales Interesse an der geplanten Weiterbildung haben. Weiterbildungen nur zur persönlichen Selbstverwirklichung oder zum Erwerb von Fachkenntnissen, die für die ausgeübte Funktion nicht nutzbringend sind oder nicht in Zusammenhang mit ihrer absehbaren Entwicklung stehen oder vom Arbeitgeber erwünscht sind, können von ihm nicht finanziell unterstützt werden. Erklärt sich die Anstellungsbehörde mit einer Weiterbildungsfinanzierung einverstanden, so werden mindestens 25 % der gesamten Weiterbildungskosten (Ausbildungsauslagen und bezahlter Urlaub) vom Arbeitgeber übernommen. Eine Übernahme zu 50 % der gesamten

Weiterbildungskosten dürfte die Regel sein. Eine Kostenübernahme zu 75 % (oder mehr für die Fälle nach Bst. d in fine) muss das Interesse des Arbeitgebers überwiegen. Die Qualität der Leistungen und das Entwicklungspotenzial der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie gegebenenfalls die Arbeitsmarktlage können diese Kostenübernahme positiv oder negativ beeinflussen. Im Hinblick auf einen Entscheid über die Kostenübernahme muss die Dienstchefin bzw. der Dienstchef zusammen mit der oder dem direkten Vorgesetzten und auf Ersuchen der Fachstelle Aus- und Weiterbildung hin folgende Informationen bereitstellen:

- detaillierte Beschreibung der Weiterbildung (Ziele, Prüfungen, angestrebter Abschluss usw.) und allfällige Varianten (z.B. verschiedene Anbieter);
- Lohn der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters;
- Ausbildungsauslagen (Kursgebühr, Prüfungsgebühren, Reisespesen);
- Anzahl Tage, die für diese Weiterbildung nötig sind (auf Arbeitszeit laufende Kurs- und Prüfungstage, ausserhalb der Arbeitszeit notwendige Tage);
- Anzahl Urlaubstage, die nach Artikel 16. Abs. 2-5 anzurechnen sind;
- Bestimmung der mutmasslichen gesamten Weiterbildungskosten;
- Begründung der vollumfänglichen oder teilweisen Kostenübernahme.

Absatz 3 schliesst jegliche finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an der sogenannten Grundbildung aus, d.h. an Ausbildungen im Rahmen der beruflichen Grundausbildung (z.B. EFZ). Bei diesen Ausbildungsarten handelt es sich nämlich nicht um eine Weiterbildungsmassnahme, so dass sie auch nicht unter den Anwendungsbereich der Verordnung fallen. Absatz 3 schliesst auch alle Aus- und Weiterbildungen aus, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Erfüllung von bei der Anstellung festgelegten Anforderungen absolvieren muss. Weist die betreffende Person etwa ungenügende Informatikkenntnisse aus und wurde sie unter der Bedingung einer entsprechenden Weiterbildung in diesem Bereich, angestellt, dann wird die fragliche Informatikweiterbildung nicht vom Arbeitgeber finanziert.

#### Art. 25 Eintrag im Lohnausweis

Diese Bestimmung lehnt sich an die Wegleitung der Schweizerischen Steuerkonferenz bezüglich der Vergütungen des Arbeitgebers für Aus- und Weiterbildung an. Die allfällige Deklaration der vom Staat übernommenen Beträge hat keine Erhöhung des steuerbaren Einkommens zur Folge, sondern verhindert einfach, dass die steuerpflichtige Person die Weiterbildungskosten zweimal abzieht.

#### Art. 26 und 27 Rückzahlungspflicht

Diese Bestimmungen legen die Grundsätze und die Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht fest.

Artikel 26 Abs. 1 setzt macht die Rückzahlungspflicht vom Eintreten gewisser Ereignisse abhängig, nach der bereits jetzt geltenden Vorschrift und so wies es in der Regel auch von den anderen Arbeitgebern gehandhabt wird. Der häufigste Fall ist die Kündigung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter vor Ablauf der zeitlichen Bindung nach Artikel 30. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber löst die Rückzahlungspflicht übrigens nicht aus.

Artikel 26 Abs. 2 enthält die Vorschrift bezüglich Umfang der Rückzahlung, unter Vorbehalt von Artikel 27. Der Umfang der Rückzahlung erstreckt sich bei freiwilliger Weiterbildung grundsätzlich auf die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten (Art. 26 Abs. 2 Bst. a). Bei obligatorischer Weiterbildung ist die Rückzahlungspflicht bei vorzeitiger Kündigung deutlich herabgesetzt. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass viele Mitarbeitende eine von ihren ehemaligen Arbeitgebern finanzierte Weiterbildung absolviert haben, an deren

Kosten sich der Staat nicht beteiligt hat. Um die Arbeitsmarktflexibilität zu fördern oder zumindest nicht einzuschränken, muss auch an die anderen Arbeitgeber gedacht werden, und unser eigenes Personal, das eine obligatorische Weiterbildung absolvieren muss, darf bei Kündigung nicht mit allzu strikten Rückzahlungsvorschriften belastet werden.

In jedem Fall wird mit Hilfe des POA der genaue Rückzahlungsbetrag, namentlich der Lohnkosten ermittelt, sobald die Voraussetzungen für eine Rückzahlung erfüllt sind, allerdings auf der Grundlage der in dem Jahr (oder in den Jahren) geltenden Gehaltsskala, in dem der betreffenden Person bezahlter Urlaub gewährt worden ist.

Artikel 27 listet die recht weit gefassten Ausnahmen von der Rückzahlungspflicht auf. So besteht bei obligatorischen kollektiven Weiterbildungen keine Rückzahlungspflicht. Für individuelle obligatorische Weiterbildungen, deren vom Staat übernommene Kosten weniger als 5000 Franken betragen, besteht ebenfalls keine Rückzahlungspflicht. Für freiwillige längerfristige Weiterbildungen oder für Weiterbildungen ausserhalb des Weiterbildungsprogramms besteht erst eine Rückzahlungspflicht ab Kosten von 500 Franken. Schliesslich besteht auch keine Rückzahlungspflicht für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen bis zu drei Tagen und für Weiterbildungen von kurzer Dauer im Rahmen des Weiterbildungsprogramms.

#### Art. 28 und 29      Ausbildungsvereinbarung, Inhalt und Verfahren

Eine Ausbildungsvereinbarung braucht es bei einer geplanten Weiterbildung mit Rückzahlungspflicht nach den Artikeln 26 und 27. Die Fachstelle Aus- und Weiterbildung nimmt Stellung zu den Ausbildungsvereinbarungen. Ihr sind alle Angaben zu übermitteln, anhand derer sie zu ihrem Entscheid kommen kann; das sind in der Regel ausser dem Vereinbarungsentwurf die Ausbildungskosten, die detaillierte Beschreibung der geplanten Aus- oder Weiterbildung, die Beschreibung der Stelle und die Angabe des Gehalts der betreffenden Person, und schliesslich die Stellungnahme der vorgesetzten Stelle (siehe auch Kommentar zu Art. 24).

#### Art. 30 Zeitliche Bindung

In Artikel 30 wird erklärt, was unter zeitlicher Bindung zu verstehen ist (Abs. 1), und die entsprechende zeitliche Abstufung festgesetzt (Abs. 2). Nach Absatz 3 beträgt die Degression beim Rückzahlungsbetrag beispielsweise bei zeitlicher Bindung für zwei Jahre 50% pro Jahr, bei zeitlicher Bindung für fünf Jahre 20% pro Jahr.

### 3. Budget

#### Art. 31

Wie schon jetzt wird der Voranschlag für die über die Fachstelle Aus- und Weiterbildung organisierte Weiterbildung beim POA zentral verwaltet. Da aber das Weiterbildungsangebot mehr und mehr auf der Ermittlung und Analyse der entsprechenden Bedürfnisse beruhen wird und diese folglich den verschiedenen staatlichen Einheiten zugeordnet werden können, ist eine teilweise Dezentralisierung des Budgets mit Aufteilung auf gewisse Verwaltungseinheiten möglich. Vorbehalten bleiben ausserdem die Folgen der leistungsorientierten Führung, die das POA zwingen könnten, den Verwaltungseinheiten des Staates alle seine Leistungen in Rechnung zu stellen.

Die Weiterbildungen, die nicht im Weiterbildungsprogramm der Fachstelle Aus- und Weiterbildung enthalten sind, werden in jedem Fall dem Budget der betreffenden Einheiten belastet. Das zentral beim POA verwaltete Budget kann im Fall nach Absatz 2 beansprucht

werden, sofern die Fachstelle Aus- und Weiterbildung die Weiterbildung, deren Kosten übernommen werden müssen, mitorganisiert hat.

Schliesslich kann die Fachstelle Aus- und Weiterbildung von der Finanzdirektion aufgefordert werden, zu den dezentral verwalteten Weiterbildungsbudgets Stellung zu nehmen (Abs. 4) ; ganz allgemein wird die Fachstelle Aus- und Weiterbildung bei der Aufstellung der Aus- und Weiterbildungsbudgets mitzuwirken haben.

## 8. Kapitel      Schlussbestimmungen

### Art. 32 Änderung und Aufhebung bisherigen Rechts

Mit der Verabschiedung dieser Verordnung müssen die Artikel 68 und 69 StPR formell geändert werden. Ausserdem können gemäss Artikel 156 Abs. 1 StPR mit der Annahme dieses Entwurfs die Artikel 135 - 142 des alten Reglements über das Staatspersonal (allgemeiner Teil) aufgehoben werden.

### Art. 33 Inkrafttreten

Das Datum des Inkrafttretens dieser Verordnung ist auf den 1. Januar 2013 festgesetzt. So kann das POA nach ihrer Verabschiedung die direkten Vorgesetzten und die Dienstchefinnen und Dienstchefs über die neuen Vorschriften informieren sowie den Leitfaden und die Berechnungswerkzeuge für die Verwaltungseinheiten fertigstellen.

## **4. Finanzielle und personelle Auswirkungen**

Die Verordnung hat keine direkten finanziellen Auswirkungen. Allerdings bezweckt sie die Förderung der Weiterbildung, was vermehrte finanzielle Anstrengungen in diesem Bereich bedingen dürfte, auf der anderen Seite für den Arbeitgeber Staat aber wiederum eine Wertschöpfung generiert. Im Übrigen dürften es mit der Arbeit der Fachstelle Aus- und Weiterbildung möglich sein, die in der Weiterbildung ergriffenen Initiativen zu rationalisieren und besser zu kontrollieren und in der Folge die entsprechenden Kosten zu begrenzen oder zu senken.

Die Verordnung hat keine personellen Auswirkungen. Die Arbeit der Fachstelle Aus- und Weiterbildung wird gegenwärtig schon vom POA (SPO-F) geleistet, das auch weiter dafür verantwortlich sein wird.