

Kommentar zur Verordnung über die Aus- und Weiterbildung des Staatsappersonals (Revision der Verordnung über die Weiterbildung des Staatsappersonals vom 30. Mai 2012)

I. Ausgangslage und allgemeine Erläuterungen

Die Verordnung über die Weiterbildung des Staatsappersonals vom 30. Mai 2012 wurde vor zehn Jahren mit dem Ziel verfasst, die Anforderungen des Gesetzes über das Staatsappersonal (StPG) zu erfüllen, die Rollen und Zuständigkeiten aller im Bereich der Aus- und Weiterbildung zu klären und die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden des Staates klarzustellen.

Es kristallisierte sich heraus, dass eine Anpassung dieser Verordnung notwendig ist, um sie den beruflichen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen und den Mitarbeitenden flexiblere und attraktivere Bedingungen zu bieten. Die Revision der Verordnung vom 30. Mai 2012 ist so Teil der Modernisierung der Rahmenbedingungen. Diese Anpassung wurde durch mehrere Faktoren beeinflusst, namentlich durch die Revision des StPG, die neue HR-Politik des Staates Freiburg und die Entwicklung der Rechtsprechung im Bereich der Weiterbildung.

Das revidierte StPG trat am 1. Januar 2022 in Kraft und verweist mit Artikel 12 Abs. 1 Bst. e darauf, dass das Amt für Personal und Organisation (POA) «ein Gesamtkonzept für die Aus- und Weiterbildung der Kader [entwickelt] und ein Ausbildungsangebot und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bereitstellt, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen».

Zwischen 2018 und 2020 hat der Staat Freiburg mit einem partizipativen Ansatz seine neue HR-Politik erarbeitet, die aus folgenden sieben strategischen Stossrichtungen besteht:

- > Stossrichtung 1 – Stärkung der Dienstleistungsorientierung
- > Stossrichtung 2 – Entwicklung des Potenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- > Stossrichtung 3 – Unterstützung der Führung
- > Stossrichtung 4 – Förderung neuer Arbeitsformen
- > Stossrichtung 5 – Erhalt der Gesundheit und Förderung des Wohlbefindens
- > Stossrichtung 6 – Digitalisierung im Dienst der Menschen
- > Stossrichtung 7 – Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Staat

Dank dieser Neuausrichtung ist die Kompetenzentwicklung, namentlich über die Aus- und Weiterbildung, stärker in die strategischen HR-Stossrichtungen des Staates Freiburg verankert. Die Digitalisierung der Arbeitsprozesse, die rasche Entwicklung der Arbeitswelt und die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zwingen die Mitarbeitenden und die Arbeitgebenden dazu, sich kontinuierlich anzupassen. Das lebenslange Lernen nimmt in der Schweiz einen wichtigen Platz ein. Es ist eine persönliche und gemeinsame Pflicht und Aufgabe. In diesem Sinn muss der Arbeitgeber Staat sein Personal bei diesem kontinuierlichen Vorhaben unterstützen. Dazu gehört auch die Revision der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Unterstützung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und ihrer Kostenübernahme durch den Arbeitgeber Staat, namentlich:

- > Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben: der Staat Freiburg sichert und fördert Teilzeitstellen, auch für Führungsfunktionen. Es scheint deshalb notwendig, die Gestaltung der Kostenübernahme der Aus- und Weiterbildung nicht vom Beschäftigungsgrad einer Person abhängig zu machen.
- > Unterstützung des Erlernens der Partnersprache: als offiziell zweisprachiger Kanton ist es dem

Arbeitgeber Staat ein Anliegen, die Achtung der Partnersprache und -kultur zu fördern. Es ist deshalb notwendig, die Mitarbeitenden bei der Aneignung der Kenntnisse der Partnersprache, die für die Ausübung ihrer Funktion notwendig sind, zu unterstützen.

- > vereinfachter Zugang zur Kostenübernahme durch den Staat: aufgrund des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt ist es dem Arbeitgeber Staat ein Anliegen, attraktive und flexible Bedingungen für die Kostenübernahme zu bieten. Die Revision der Verordnung ermöglicht so:
 - > den Grenzbetrag zu erhöhen, der zu einer Vereinbarung führt. Bei Kosten unter diesem Betrag müssen die Mitarbeitenden keine Vereinbarung abschliessen und sich folglich nach Abschluss ihrer Aus- oder Weiterbildung nicht für eine bestimmte Zeit verpflichten, weiter für den Staat zu arbeiten (Rückzahlungsfrist),
 - > die Rückzahlungsfrist für diejenigen Aus- und Weiterbildungen zu reduzieren, deren vom Staat übernommene Kosten über dem im vorstehenden Punkt erwähnten Grenzbetrag liegen.
- > den Verwaltungsaufwand und die entsprechenden Fristen zu senken: für mehr Kompetenzen der Personalfachstellen und eine Verschlankung des Prozesses delegiert das POA den Verantwortlichen der Personalfachstellen seine Befugnis zur Stellungnahme (vorbehalten bleiben die erwähnten Ausnahmen). Es ist so nicht mehr notwendig, dem POA Anträge auf Kostenübernahme vorzulegen. Das POA bleibt indessen für die Schulung der Personalfachstellen und die Bereitstellung von Leitfäden zuständig.
- > Aufhebung der Vergütung der internen Kursleitenden: es ist Aufgabe der Mitarbeitenden, einen Beitrag zur Kompetenzentwicklung zu leisten. Dazu gehört auch, die eigenen Kenntnisse und Kompetenzen den anderen Mitarbeitenden des Staats zur Verfügung zu stellen. Dies bedeutet, dass Mitarbeitende, die während ihrer Arbeitszeit (Vorbereitung und Leitung) einen internen Kurs leiten, keine Vergütung mehr geltend machen können. Sie fungieren im Rahmen ihrer Funktion, mit Genehmigung ihrer Vorgesetzten.

Die wichtigsten Änderungen sind in der nachstehenden Tabelle dargestellt.

Beschreibung	Verordnung vom 30. Mai 2012	Revision
Name der Verordnung	Verordnung über die Weiterbildung des Staatspersonals	Verordnung über die Aus- und Weiterbildung des Staatspersonals
Kostenübernahme abhängig vom Beschäftigungsgrad (Aus- und Weiterbildungskosten und gewährte Tage)	beschäftigungsgradanteilige Berechnung (Art. 16, Abs. 4; Art. 17, Abs. 2; Art. 24, Abs. 1)	Aufhebung der beschäftigungsgradanteiligen Berechnung (Art. 2, Abs. 2; Art. 20, Abs. 1)
Unterstützung für die Aneignung der Partnersprache	Möglichkeit, das Recht auf jährlich drei Tage bezahlten Urlaub in Anspruch zu nehmen, ohne beschäftigungsgradanteilige Berechnung (Art. 18 Abs. 2)	Anspruch auf zwei Tage bezahlten Urlaub pro Jahr, unabhängig vom Anspruch auf drei Tage bezahlten Urlaub pro Jahr (Art. 20 Abs. 2)
Weiterbildungsarten	5. Kapitel <ul style="list-style-type: none"> > obligatorische Weiterbildung > freiwillige Weiterbildung (von kurzer Dauer oder längerfristig) > Weiterbildung in der Partnersprache 	Kapitel 1.1 <ul style="list-style-type: none"> > vorgeschriebene Aus- und Weiterbildung > zur Berufsausübung erforderliche Aus- und Weiterbildung > Aus- oder Weiterbildung von gegenseitigem Interesse > Aus- und Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters <p>Sprachkurse in der Partnersprache werden nicht mehr als Aus- oder Weiterbildung als solche betrachtet, sondern für jeden Fall einzeln beurteilt und als eine der oben erwähnten Weiterbildungen betrachtet (Art. 17 Abs. 4)</p>
Grenzbetrag, der zu einer Vereinbarung führt	ab einer Kostenübernahme durch den Staat von 500 Franken (Gesamtkosten), einschliesslich fakultativ für obligatorische Weiterbildungen (Art. 30 Abs. 2)	über eine Kostenübernahme durch den Staat von 5000 Franken (Gesamtkosten). Ausgenommen sind vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildungen, die nicht zu einer Vereinbarung führen (Art. 33 Abs. 1 und 3)
Rückzahlungsfrist	1 bis 5 Jahre (Art. 27 Abs. 1; Art. 30 Abs. 2)	1 bis 3 Jahre (Art. 27 Abs 1) Ausnahme: höchstens 5 Jahre (Art. 27 Abs. 2)

Beschreibung	Verordnung vom 30. Mai 2012	Revision
Stellungnahme zur Kostenübernahme	Stellungnahme des POA* (Art. 29 Abs. 1)	Stellungnahme der Personalstellen für Kosten über 5000 Franken (Art. 24 Abs. 1), ausser für einige Fälle (Stellungnahme des POA, Art. 24 Abs. 2 und 3, Art. 27 Abs. 2)
Vergütung der internen Auszubildenden	250 Franken pro Tag, 125 Franken pro Halbtage, 80 Franken pro Stunde (Art. 14)	Es ist keine Vergütung der internen Auszubildenden vorgesehen

** für jede Aus- und Weiterbildung von mehr als fünf bezahlten Urlaubstagen pro Kalenderjahr und für jede Aus- und Weiterbildung, deren vom Staat übernommenen Kosten 3000 Franken übersteigen (Art. 19 Abs. 2).*

Die Revision der Verordnung zeichnet sich zudem durch eine Änderung der Terminologie aus. Während sich die Verordnung vom 30. Mai 2012 ausdrücklich und fast ausschliesslich auf die Weiterbildung bezog, zielt diese Revision mit der Kompetenzentwicklung durch Aus- und Weiterbildung auf eine Ausweitung des Perimeters ab. So wird der Titel der Verordnung auf «Verordnung über die Aus- und Weiterbildung des Staatspersonals» geändert. Der neu verwendete Begriff *Aus- und Weiterbildung* beschränkt sich so nicht mehr einzig auf die Weiterbildung, sondern auch auf einige Bildungsgänge der Berufsbildung. In der Schweiz können Fachkompetenzen über verschiedene Kanäle erworben werden, die durchlässig und aufeinander abgestimmt sind. Die verschiedenen Kanäle unterstützen das lebenslange Lernen, das sich durch drei Bildungsarten auszeichnet:

- > formale Bildung (Erhalt eines formalen Abschlusses der Sekundarstufe II oder der Tertiärstufe),
- > nichtformale Bildung (berufsorientierte Weiterbildung),
- > informelle Bildung (Kompetenzen, die am Arbeitsort, durch das Lesen von Fachliteratur usw. erworben werden).

Mit dem Bundesgesetz vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung (WeBiG) soll das lebenslange Lernen im Bildungsraum Schweiz gestärkt werden. Dieses Gesetz definiert die Weiterbildung klar als nichtformale Bildung, das heisst als Bildung ausserhalb der formalen Bildung im Rahmen von strukturierten Bildungsangeboten. Mit der Revision der Verordnung sollen auch bestimmte Bildungsgänge der formalen Bildung abgedeckt werden. Diese «umfasst die staatlich geregelte Bildung, die in der obligatorischen Schule stattfindet, zu Abschlüssen der Sekundarstufe II, der höheren Berufsbildung oder zu akademischen Graden führt oder Voraussetzung für eine staatlich reglementierte berufliche Tätigkeit bildet» (Botschaft zum WeBiG vom 15. Mai 2013). Es ist wichtig, in diese Revision auch berufsbegleitende Bildungsangebote zu integrieren, die zu Abschlüssen der höheren Berufsbildung und zu akademischen Graden führen oder eine Voraussetzung für eine staatlich reglementierte Tätigkeit sind. Denn die berufsbegleitende Bildung gewinnt stark an Bedeutung und stellt einen Pfeiler des lebenslangen Lernens dar.

Schliesslich beziehen sich die Änderungen dieser Revision abgesehen vom Inhalt auch auf die Gliederung der Verordnung. Diese wurde zur Vereinfachung des Dokuments vollständig überarbeitet.

II. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

Da die Gliederung der Verordnung vom 30. Mai 2012 vollständig geändert wurde, können die einzelnen Artikel der beiden Versionen nicht direkt miteinander verglichen werden. Die wichtigsten Änderungen werden in der Übersichtstabelle des vorangehenden Kapitels veranschaulicht.

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Kein Kommentar.

Art. 2 Geltungsbereich

Absatz 1: Als Verordnung, die sich aus der Anwendung des StPG ergibt, gilt diese Verordnung nur für das Personal, das dem StPG untersteht, das heisst für alle Mitarbeitenden des Staats Freiburg, mit Ausnahme der Lernenden und Praktikantinnen und Praktikanten. Für die beiden letzteren Kategorien bestehen spezifische Bildungsmassnahmen und namentlich der Zugang zu bestimmten Weiterbildungen, die ihren Bedürfnissen angepasst sind.

Dieser Absatz sieht die Möglichkeit vor, für bestimmte Personalkategorien spezifische Bestimmungen anzuwenden. Dies gilt beispielsweise für das Lehr- oder das Pflegepersonal, dessen Ausbildung besonderen Bestimmungen untersteht. Diese Bestimmungen müssen dem POA zur Stellungnahme und dem Staatsrat zur Genehmigung vorgelegt werden und dürfen für das Personal nicht restriktiver sein als diese Verordnung.

Absatz 2: Dieser Absatz umgrenzt den Geltungsbereich der Verordnung auf Mitarbeitende mit einem unbefristeten oder mit einem befristeten Vertrag von einem Jahr oder mehr. Für Personen mit einem befristeten Vertrag von einem Jahr oder mehr ist die Kostenübernahme einer Aus- oder Weiterbildung mit Vorsicht zu planen. Ist die Kostenübernahme einer Aus- oder Weiterbildung mit einer Vereinbarung und folglich mit einer Rückzahlungsfrist (Art. 27) verbunden, ist es wichtig, dass im Voraus Überlegungen zur Berechtigung der Kostenübernahme im Verhältnis zur Vertragsdauer angestellt werden. Wird eine Aus- oder Weiterbildungsvereinbarung abgeschlossen, müssen die Mitarbeitenden darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Vereinbarung sie verpflichtet, die gesamten oder einen Teil der Kosten zurückzuzahlen, sollte ihr Vertrag vor Ende der Aus- oder Weiterbildung oder der Rückzahlungsfrist (Art. 28) enden.

Personal mit einem befristeten Vertrag von weniger als einem Jahr kann folglich keinen Anspruch auf Aus- oder Weiterbildung geltend machen, ausser die Verwaltungseinheit (VE) verlangt dies und unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Anstellungsbehörde. Eine solche Ausnahme ist möglich, wenn die VE verlangt, dass Mitarbeitende eine Aus- oder Weiterbildung absolvieren (vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildung, siehe Art. 13), oder wenn der befristete Vertrag der betroffenen Person verlängert wird und sie länger als ein Jahr im Amt bleibt.

Absatz 2 sieht zudem vor, dass für Teilzeit- und Vollzeitangestellte die gleichen Bestimmungen gelten. Teilzeitangestellte haben folglich den gleichen Anspruch auf Kostenübernahme und Gewährung von bezahlten Urlaubstagen für die Aus- und Weiterbildung wie Vollzeitangestellte. Diese Bestimmung ist gegenüber der Verordnung vom 30. Mai 2012 neu. In der Schweiz wird das lebenslange Lernen stark unterstützt und gefördert. Der Staat Freiburg will seinen Teil dazu beitragen und unterstützt in diesem Sinn sein Personal unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Diese Massnahme leistet einen Beitrag zur fortlaufenden Aktualisierung der Kenntnisse und Kompetenzen der Mitarbeitenden, die für die digitalen, organisatorischen und fachlichen Entwicklungen notwendig sind.

Art. 3 Grundsatz

Gemäss Artikel 4 Abs. 1 Bst. m StPG stützt sich die Personalpolitik unter anderem auf folgenden Grundsatz: «Entwicklung von Know-how und Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit Schulungen, je nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen».

Art. 4 Begriffsbestimmung

Absatz 1: Die Definition der Aus- und Weiterbildung im Sinn dieser Verordnung bezieht sich auf jede Bildungsmassnahme mit einem Bezug zur Kompetenzentwicklung. Diese besteht im Erwerb, im Erhalt und in der Weiterentwicklung von Fachkenntnissen, Fähigkeiten und Soft Skills, die im beruflichen Umfeld nützlich sind. Diese Kompetenzentwicklung soll die Weiterentwicklung der Anforderungen des Berufs und der Funktion seit der Einstellung und während der ganzen Ausübung der Funktion berücksichtigen und so die Erfüllung des eigenen Pflichtenhefts ermöglichen. Andererseits ist die Kompetenzentwicklung über die Aus- und Weiterbildung grundlegend, um die internen beruflichen Entwicklungen des Staats Freiburg vorwegzunehmen. Gezielte, auf einen Kompetenzentwicklungsplan gestützte Bildungsmassnahmen fördern die interne berufliche Mobilität und binden Talente an den Staat.

Absatz 2: Die Aus- und Weiterbildung ist in dieser Verordnung als jegliche formale und nichtformale Fortbildung zu verstehen. So kann der Arbeitgeber Staat sein Personal mit Bildungsmassnahmen im weiteren Sinn unterstützen:

- > Weiterbildung (nichtformale Bildung): als Weiterbildung im Rahmen dieser Verordnung gelten:
 - > das Weiterbildungsprogramm des Amtes für Personal und Organisation (POA),
 - > die interne oder externe berufsorientierte Weiterbildung,
 - > die Weiterbildung an Hochschulen (namentlich *Certificate of Advanced Studies CAS*, *Diploma of Advanced Studies DAS*, *Master of Advanced Studies MAS*),
 - > die Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen,
 - > die vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen (Berufsprüfung und höhere Fachprüfung).
- > Berufsbildung oder berufsqualifizierende Ausbildung (formale Bildung): als Berufsbildung oder berufsqualifizierende Ausbildung im Rahmen dieser Verordnung gelten:
 - > Abschlüsse der Tertiärstufe B, das heisst eidgenössische Prüfungen (Berufsprüfung und höhere Fachprüfung) und berufsbegleitende Ausbildungen von höheren Fachschulen,
 - > berufsbegleitende Ausbildungen der Tertiärstufe A (Hochschulen).

2 Akteure und Kompetenzen

Art. 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Absatz 1 und 2: Die Mitarbeitenden tragen die Verantwortung für die Entwicklung ihrer Kompetenzen selber. Das lebenslange Lernen ist unabhängig von der Funktion oder der Hierarchieebene für alle von uns notwendig. Es handelt sich um eine persönliche Verantwortung und es ist Aufgabe jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters, die eigenen zu entwickelnden oder zu verbessernden Kompetenzen zu ermitteln und den Vorgesetzten Bildungsmassnahmen vorzuschlagen. Dies kann zu irgendeinem Zeitpunkt während des Jahres und spätestens während dem Gespräch für die Zielvereinbarung, die Entwicklung und die Beurteilung (ZEB) geschehen.

Art. 6 Direkte Vorgesetzte

Die direkten Vorgesetzten identifizieren den Aus- und Weiterbildungsbedarf gestützt auf die in der VE identifizierten Bedürfnisse. Sie führen in ihrem Team einen Austausch zu diesen Bedürfnissen und jenen, die von ihren Mitarbeitenden während den ZEB-Gesprächen identifiziert werden ein (Minimum).

Art. 7 Verantwortliche der Verwaltungseinheiten

Absatz 1: Gestützt auf den Bedarf ihrer VE und auf die allgemeinen Ziele und Prioritäten, die der Staatsrat und die Direktionen festlegen, sind die VE-Verantwortlichen für die Ermittlung und Definition der in ihrer VE auszubauenden Kompetenzen zuständig. Diese Verantwortung gehört gemäss Artikel 56 und 57 des Gesetzes über die Organisation des Staatsrates und der Verwaltung (SVOG) zu den Führungsaufgaben der VE-Verantwortlichen.

Absatz 2: Jeder Aus- oder Weiterbildungsantrag muss vor der Stellungnahme und gegebenenfalls vor der Genehmigung von der oder dem VE-Verantwortlichen ausdrücklich unterstützt werden.

Absatz 3: Die VE-Verantwortlichen stellen sicher, dass die Aus- und Weiterbildungskosten und die gewährten Aus- und Weiterbildungstage korrekt verbucht werden. Desgleichen ist es Aufgabe der VE-Verantwortlichen, im Fall der Rückzahlung der Aus- oder Weiterbildungskosten durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter infolge eines Austritts sicherzustellen, dass die geschuldeten Beträge zurückbezahlt werden. Schliesslich werden den Mitarbeitenden direkt in Rechnung gestellte Aus- oder Weiterbildungskosten, die der Arbeitgeber übernimmt und ihnen zurückerstattet, gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Steuerkonferenz in den Lohnausweis eingetragen. Direkt an Dritte (z. B. Ausbildungseinrichtung) ausgeführte Zahlungen des Arbeitgebers werden nicht eingetragen. Es ist festzuhalten, dass allfällige Einträge von vom Staat übernommenen Beträgen nicht zur Erhöhung des steuerbaren Einkommens führen. Dieser Eintrag verhindert lediglich, dass Steuerpflichtige Aus- und Weiterbildungskosten zweimal abziehen.

Absatz 4: Die von den VE-Verantwortlichen bereitgestellten Daten zu den von ihren Mitarbeitenden besuchten Aus- und Weiterbildungen sollen dem POA ermöglichen, Statistiken auf Ebene des gesamten Staats zu erstellen, die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung zu überwachen und sicherzustellen, dass in den verschiedenen VE des Staats eine einheitliche und faire Praxis angewandt wird.

Art. 8 Personalfachstellen

Absatz 1: Kein Kommentar.

Absatz 2: Dieser Absatz führt im Vergleich mit der Verordnung vom 30. Mai 2012 eine Neuerung ein, da zukünftig die Personalfachstellen für die Stellungnahmen zur Kostenübernahme der Aus- und Weiterbildungen durch den Arbeitgeber zuständig sind, ausser bei Ausnahmefällen (Art. 24 Abs. 2 und 3). Bisher war das POA für Aus- und Weiterbildungen von mehr als fünf bezahlten Urlaubstagen pro Kalenderjahr und für Aus- und Weiterbildungen, deren vom Staat übernommenen Kosten 3000 Franken übersteigen, zuständig. Diese Änderung soll den Entscheidungsprozess vereinfachen und die Zahl der beteiligten Stellen senken. Die Personalfachstellen müssen die Einhaltung der Bestimmungen dieser Verordnung sicherstellen. Für die Gewährleistung einer kohärenten und fairen Praxis der verschiedenen Personalfachstellen stellt das POA Praxisleitfäden bereit und schult die Personalfachstellen.

Art. 9 Anstellungsbehörden

Nach Stellungnahme der Personalfachstelle oder des POA ist es Aufgabe der Anstellungsbehörde, alle Vereinbarungen zu unterzeichnen, die Mitarbeitende oder VE-Verantwortliche betreffen.

Art. 10 Amt für Personal und Organisation

Absatz 1: Das POA steht den VE zur Verfügung, um sie bei ihren Aus- und Weiterbildungsprojekten zu unterstützen. Es berät und informiert über die geltenden Bestimmungen und koordiniert die Ausarbeitung von massgeschneiderten Weiterbildungen.

Absatz 2: Das POA bietet in Zusammenarbeit mit einem oder mehreren externen Leistungserbringenden ein internes Weiterbildungsprogramm für die bereichsübergreifende Kompetenzentwicklung an. Es stellt die Planung, die Koordination, die Organisation, die Durchführung und das Monitoring dieser

Angebote sicher. Bereichsübergreifend sind Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Soft Skills, die in verschiedenen Berufen angewandt und folglich in unterschiedlichen beruflichen Situationen mobilisiert werden können. Eine Kompetenz ist bereichsübergreifend, wenn sie weder fachlich noch berufsbezogen verankert ist, und so – im Gegensatz zu einer Fachkompetenz – nicht an einen bestimmten Beruf gebunden ist.

Absatz 3: Die Praxis der HR-Fachpersonen (namentlich der Personalfachstellen), die über die Kostenübernahme einer Aus- oder Weiterbildung entscheiden, müssen in allen VE kohärent und fair sein. Dies wird durch die Schulung dieser Personen und die Anwendung dieser Verordnung sowie durch Leitfäden des POA sichergestellt. Letzteres steht den HR-Fachpersonen jederzeit für Beratungen, Erklärungen oder Schulungen zur Verfügung.

Absatz 4: Das vom POA verantwortete Monitoring soll es ermöglichen, Statistiken auf Ebene des gesamten Staats zu erstellen, die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung zu messen und eine kohärente und faire Praxis in den verschiedenen VE des Staats sicherzustellen.

Absatz 5: Für die Sicherstellung der Gleichbehandlung ist das POA weiter für die Stellungnahme zu bestimmten Fällen zuständig, die in Artikel 24 aufgeführt sind.

3 Angebot und Arten der Aus- und Weiterbildung

3.1 Aus- und Weiterbildungsangebot

Art. 11 Internes Angebot

Kein Kommentar.

Art. 12 Externes Angebot

Die VE können ein externes Aus- oder Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen, wenn das angestrebte Ziel von den intern angebotenen Aus- und Weiterbildungen nicht abgedeckt wird.

3.2 Arten der Aus- und Weiterbildung

Art. 13 Vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildung

Eine solche Anordnung der Aus- oder Weiterbildung kann entstehen durch:

- > eine gesetzliche Vorgabe oder berufsethische Regeln für die **Bewahrung** des Rechts auf Ausübung des Berufs: in einigen Tätigkeitsbereichen kann der Gesetzgeber Aus- und Weiterbildungen vorschreiben, um Dritte oder die Bevölkerung zu schützen;
- > einen Entscheid des Arbeitgebers: dieser kann seinen Mitarbeitenden eine Aus- oder Weiterbildung vorschreiben, um den reibungslosen Betrieb der Organisation zu gewährleisten.

Im ersten Fall verfügen die Mitarbeitenden bereits über alle notwendigen Rechte zur Ausübung des Berufs. Die vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildung zielt auf eine Auffrischung oder Verbesserung ab, welche benötigt wird, um diesen Beruf weiter ausüben zu dürfen. Aus- und Weiterbildungen, die zur Berufsausübung erforderlich sind und deren Besuch und Kostenübernahme während des Anstellungsverfahrens besprochen werden, gelten nicht als vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildung (Art. 14).

Art. 14 Zur Berufsausübung erforderliche Aus- und Weiterbildung

Diese Art der Aus- und Weiterbildung kann mit folgenden Kriterien identifiziert werden:

- > der Besuch des Kurses und der Erhalt des Diploms als Bedingung für die Ausübung des Berufs werden durch die einschlägige Gesetzgebung oder anerkannten Berufsverbände für die Ausübung des Berufs reglementiert;

- > der für die Stelle bestimmten Person fehlt vor Antritt der Funktion die erforderliche Aus- oder Weiterbildung. Eine Aus- oder Weiterbildungsvereinbarung legt die Bedingungen für die Kostenübernahme der Aus- oder Weiterbildung bei der Einstellung fest;
- > die während des Kurses erworbenen Kompetenzen und das Diplom können bei einem anderen Arbeitgeber genutzt werden (es handelt sich nicht um Kompetenzen oder um ein Diplom, die einzig für den Staat Freiburg gelten).

Beispiele sind (nicht abschliessend):

- > der vorbereitende Kurs für den Erhalt des eidg. Fachausweises Zivilstandsbeamter/-beamtin. Dieser Abschluss ist eine Bedingung für die Ausübung des Berufs gemäss Zivilstandsverordnung des Bundes vom 28. April 2004 (Art. 4 Abs. c);
- > die Ausbildung der Kantonstierärzte und Kantonstierärztinnen für den Erhalt des Fähigkeitszeugnisses als amtlicher Tierarzt oder amtliche Tierärztin. Der Erhalt des Fähigkeitszeugnisses ist eine Bedingung für die Ausübung des Berufs gemäss Bundesverordnung über die Aus-, Weiter- und Fortbildung der Personen im öffentlichen Veterinärwesen (Abs. 2 Art. 1 und 2).

Die Kostenübernahme einer solchen Aus- oder Weiterbildung hat die Ausnahme zu bleiben. Das heisst, dass sie durch Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personen, die bereits über einen solchen Abschluss verfügen, begründet wird.

Die Kosten einer solchen Aus- oder Weiterbildung sind in der Regel nicht unbedeutend und es scheint gerechtfertigt, sich gegen einen allfälligen Abbruch des Kurses oder eine allfällige Kündigung am Ende des Kurses zu schützen, wodurch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Abschluss bei einer anderen Organisation nutzen kann, obwohl die Kosten vollständig vom Staat getragen wurden. Die besuchte Aus- oder Weiterbildung bringt den Mitarbeitenden einen persönlichen Vorteil, der das Dienstverhältnis überdauert und einem möglichen zukünftigen Arbeitgeber nutzen kann.

Die Aus- oder Weiterbildung ist eine Bedingung für die Anstellung, da sie für die Berufsausübung notwendig ist. In diesem Sinn einigen sich Arbeitgeber und Mitarbeitende während des Anstellungsverfahrens oder – wenn die Person bereits für den Staat arbeitet – im Hinblick auf eine berufliche Weiterentwicklung auf die Aus- oder Weiterbildung und ihre Kostenübernahme. Das Nichtbestehen der Prüfung fällt in der Regel mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zusammen. Ist dies der Fall, wird dies im Arbeitsvertrag und/oder in der Aus- oder Weiterbildungsvereinbarung festgehalten. In einigen Fällen muss die Person mehrere Jahre Berufserfahrung vorweisen, bevor sie die Aus- oder Weiterbildung absolvieren kann oder zur Prüfung zugelassen wird. In diesem Fall ist es ebenfalls wichtig, bei der Anstellung die Kostenübernahme der Aus- oder Weiterbildung und die entsprechenden Bestimmungen zu vereinbaren.

Diese Aus- und Weiterbildung sind von einer vorgeschriebenen Aus- oder Weiterbildung zu unterscheiden, die von einer Person verlangt wird, die bereits angestellt ist, oder die sich aus einer Anforderung einer VE nach einer Aus- oder Weiterbildung ergibt, die nicht der Beschreibung einer zur Berufsausübung erforderlichen Aus- und Weiterbildung entspricht.

Wird der Besuch dieser Aus- oder Weiterbildung nicht als Bedingung für die Anstellung identifiziert und werden die Bedingungen für die Kostenübernahme bei der Einstellung nicht formalisiert, gilt die Aus- oder Weiterbildung als vorgeschrieben, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt von der bereits angestellten Person verlangt wird.

Art. 15 Aus- und Weiterbildung von gegenseitigem Interesse

Als von gegenseitigem Interesse gelten Aus- und Weiterbildungen, die sowohl den Mitarbeitenden als

auch dem Arbeitgeber nützen. Darunter fallen alle Aus- und Weiterbildungen von gegenseitigem Interesse, die nicht der Definition einer vorgeschriebenen oder zur Berufsausübung erforderlichen Aus- und Weiterbildung entsprechen.

Art. 16 Aus- und Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

Eine Aus- oder Weiterbildung, deren einziges Ziel die persönliche Entfaltung oder der Erwerb von Kenntnissen ist, die für die ausgeübte Funktion nicht von Nutzen sind, oder die keinen Zusammenhang mit der vom Arbeitgeber voraussehbaren oder gewünschten Entwicklung hat, wird vom Arbeitgeber nicht unterstützt.

3.3 Aus- und Weiterbildung in der Partnersprache

Art. 17 Partnersprachen

Der Arbeitgeber Staat trifft gemäss Artikel 4 Abs. 1, Bst. j StPG Massnahmen zur Förderung der Zweisprachigkeit. Artikel 17 und seine fünf Absätze ermöglichen die stärkere Verankerung des Erlernens der Partnersprache sowie der dazugehörigen Massnahmen im System.

4 Finanzierung

4.1 Budget

Art. 18 Budget

Absatz 1: Die Kosten für Aus- und Weiterbildungen des internen Angebots des POA werden vollständig vom POA getragen.

Absatz 2: Die Kosten für spezifische interne Aus- und Weiterbildungen der VE und die externen Aus- und Weiterbildungskosten werden in der Regel von den VE getragen. Ausser in Ausnahmefällen verfügt das POA über kein spezifisches Budget für massgeschneiderte Weiterbildungen der Verwaltungseinheiten.

4.2 Kostenübernahme

Art. 19 Aus- und Weiterbildungskosten

Absatz 1, Buchstabe a: Die Lohnkosten umfassen alle vom Arbeitgeber übernommenen Kosten. Es handelt sich also um den Betrag des Nettolohnes (Bruttolohn minus die von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter übernommenen Kosten), zu dem der Anteil des 13. Monatsgehalts und die Arbeitgeberbeiträge hinzukommen.

Absatz 2: Die Berechnung der Fahr- und Verpflegungskosten wird in den Richtlinien über die Dienstreisen geregelt. Diese legen die Vergütungen für Ausgaben fest, die Mitarbeitenden durch eine Dienstreise entstehen. Sie gelten analog für eine Aus- oder Weiterbildung, wenn die Ausbildungsvereinbarung eine Rückerstattung der Fahr- und Verpflegungskosten vorsieht.

Art. 20 Bildungsurlaub

Dieser Artikel bezieht sich auf den bezahlten Urlaub für die Aus- und Weiterbildung des Personals. Die Mitarbeitenden dürfen auch unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen (Art. 120 StPG), insbesondere für den Besuch einer Aus- oder Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (Art. 16).

Absatz 1: Den Mitarbeitenden wird jedes Jahr und unabhängig vom Beschäftigungsgrad ein Anspruch auf drei Aus- und Weiterbildungstage (25,2 Stunden) gewährt. Dieser Anspruch ermöglicht ihnen den

Besuch von internen und externen Aus- und Weiterbildungen während der Arbeitszeit, sofern die Aus- oder Weiterbildung gemäss Artikel 4

- > zum Erwerb und zur Entwicklung der notwendigen Kompetenzen zur Erfüllung des Pflichtenhefts führt;

oder

- > zur Entwicklung und Aktualisierung der Kompetenzen beiträgt, damit die berufliche Mobilität der Mitarbeitenden gemäss den Bedürfnissen des Arbeitgebers sichergestellt wird.

Dieser Urlaub kann folglich nicht für eine Aus- oder Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters verwendet werden. Davon ausgehend können die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten ihre Teilnahme an Kursen des internen Weiterbildungsprogramms des POA vorschlagen. Deckt die Aus- oder Weiterbildung einen identifizierten Bedarf ab, können die Vorgesetzten ihren Mitarbeitenden die Anmeldung erlauben, ausser diese besuchen bereits eine längerfristige Aus- oder Weiterbildung mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber (vom Arbeitgeber vorgeschrieben, zur Berufsausübung erforderlich oder von gegenseitigem Interesse, siehe Kapitel 3.2). In diesem Fall sprechen sich die Vorgesetzten mit den Mitarbeitenden ab und einigen sich auf eine Anzahl Tage, die im Hinblick auf die Prioritäten der VE akzeptabel sind. Es können auch Weiterbildungen ausserhalb des internen Weiterbildungsprogramms vorgeschlagen werden, wenn dieses keine Weiterbildung enthält, die dem Bedürfnis entspricht. In diesem Fall kann der Anspruch auf bezahlten Urlaub ebenfalls geltend gemacht werden, wenn die VE-Verantwortlichen der Ansicht sind, dass die vorgeschlagene Weiterbildung einem identifizierten Bedarf entspricht. Es handelt sich meistens um einen beruflichen Bedarf und folglich um eine spezifische Weiterbildung in Verbindung mit dem ausgeübten Beruf (berufsbezogene Weiterbildung, Seminar, Konferenz usw.). Die Teilnahme an solchen berufsspezifischen Fortbildungen kann übrigens in gewissen Fällen auch vorgeschrieben (vorgeschriebene Weiterbildung) oder als Teil der Ausübung der Funktion betrachtet werden.

Die Mitarbeitenden sind der Antrieb ihres eigenen lebenslangen Lernens. Wird ihnen die Möglichkeit gegeben, ihre Kompetenzen durch die Aus- und Weiterbildung zu erweitern, tragen sie die Konsequenzen eines allfälligen Versäumnisses selbst.

Absatz 2: Die Mitarbeitenden erhalten jedes Jahr zusätzlich zu den drei in Absatz 1 erwähnten Tagen unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad zwei Tage bezahlten Urlaub pro Jahr (16,8 Stunden) für das Lernen der Partnersprache. Der Besuch eines Sprachkurses der Partnersprache wird in Artikel 4 geregelt. Dieser besagt, dass Mitarbeitende mit einem ausreichenden Sprachniveau für die Ausübung ihrer Funktion keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub für den Besuch eines Französisch- oder Deutschkurses haben. Mitarbeitende können diesen Anspruch aber im Rahmen der internen Mobilität oder im Hinblick auf eine erwartete Weiterentwicklung oder Stellenänderung geltend machen.

Absatz 3: Dieser Absatz führt aus, dass der bezahlte Urlaub gemäss Absatz 1 und 2 gegebenenfalls in die Ausbildungsvereinbarung integriert werden kann. Dadurch können Mitarbeitende

- > die Zahl der Aus- und Weiterbildungstage, die sie selbst tragen sollten, reduzieren;

und/oder

- > die Zahl der vom Staat gewährten Aus- und Weiterbildungstage, die rückzahlungspflichtig sind, reduzieren.

Diese Tage sind nicht rückzahlbar. Ist der bezahlte Urlaub Teil der Vereinbarung, sehen die Mitarbeitenden in der Folge davon ab, diesen Anspruch für andere Aus- und Weiterbildungen geltend zu machen. Im zweiten Fall hier oben können die Mitarbeitenden dadurch den rückzahlbaren Gesamtbetrag und möglicherweise die Rückzahlungsfrist senken. Enthält die Vereinbarung keinen

bezahlten Urlaub nach Absatz 1 und 2, können die Mitarbeitenden in keinem Fall im Nachhinein diese Tage von den rückzahlbaren Tagen abziehen, auch wenn sie diesen Anspruch nicht bezogen haben.

Absatz 4: Dieser Absatz sieht die Möglichkeit vor, den Anspruch auf bezahlten Urlaub auf drei Jahre hinaus zu kumulieren. So können Mitarbeitende mit einer vorgängigen, von der Anstellungsbehörde genehmigten Aus- oder Weiterbildungsplanung 9 Tage bezahlten Urlaub für die Aus- oder Weiterbildung und/oder 6 Tage bezahlten Urlaub für das Erlernen der Partnersprache erhalten. Der Entscheid, eine gewisse Zahl von Aus- oder Weiterbildungstagen in einem Jahr zu beziehen, liegt bei der Anstellungsbehörde und hängt von der Tätigkeit und den Prioritäten der Dienststelle oder der Direktion ab. Ausserdem ist dies nur möglich, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Anspruch in den Vorjahren nicht vollständig geltend gemacht hat. Nach drei Jahren verfallen nicht bezogene Aus- und Weiterbildungstage. Der Anspruch auf bezahlten Urlaub kommender Jahre kann nicht «gutgeschrieben» werden (die Mitarbeitenden können ihren Anspruch auf die drei Aus- und Weiterbildungstage des Folgejahres nicht im laufenden Jahr beanspruchen).

Absatz 5: Zeit, die für die Vorbereitung auf den Kurs oder auf die Prüfung aufgewandt wird, gilt nicht als Kurszeit. Der Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung führt in der Regel nicht zu Mehr- oder Überstunden, ausser mit Genehmigung der oder des Vorgesetzten.

Absatz 6: Um die Teilnahme des Personals am Weiterbildungsprogramm des POA zu unterstützen und zu fördern, kann das Personal für Weiterbildungstage im Rahmen dieses Programms 8 Stunden 24 Minuten (4 Std. 12 Min. pro Halbtage) erfassen. Für die Mitarbeitenden ist diese Praxis vorteilhaft, da die Kurse normalerweise weniger als 8 Stunden 24 Minuten pro Tag oder weniger als 4 Stunden 12 Minuten pro Halbtage dauern. So kann einerseits die möglicherweise erforderliche Reisezeit abgedeckt und andererseits verhindert werden, dass die vom Staat angebotenen Kurse am jeweiligen Tag zu einem Stundendefizit führen, was insbesondere Personen benachteiligt, die Mühe haben, Fehlstunden zu kompensieren. Deshalb wird die Reisezeit nicht separat erfasst, sondern ist ein fester Bestandteil dieser Pauschale von 8 Stunden 24 Minuten. Der Besuch von Kursen des Weiterbildungsprogramms des Staats darf ausserdem nicht zu Überstunden führen.

Für alle Kurse ausserhalb des Weiterbildungsprogramms des Staats gilt eine abweichende Praxis: Um die Gleichbehandlung zu gewährleisten, werden die tatsächlichen Kursstunden und in bestimmten Fällen die Reisezeit erfasst. Dies ermöglicht die Anpassung an die manchmal sehr unterschiedlichen Szenarien (mehr oder weniger weit entfernter Kursort beispielsweise).

Art. 21 Kostenübernahme der internen Aus- und Weiterbildung

Kein Kommentar.

Art. 22 Kostenübernahme der externen Aus- und Weiterbildung

Absatz 1: Kein Kommentar.

Absatz 2: Die Kosten für Aus- und Weiterbildungen von gegenseitigem Interesse (Art. 15) werden zu 25, 50, 75 oder 100 Prozent von der betroffenen VE übernommen. Dieser Handlungsspielraum ermöglicht fallweise Lösungen ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitgeber Staat einen Nutzen aus der Aus- oder Weiterbildung zieht. Eine Kostenübernahme in der Höhe von 50 Prozent der Gesamtkosten (Lohnkosten, indirekte und direkte Aus- und Weiterbildungskosten) sollte die Norm bleiben (gemeinsames Interesse des Arbeitgebers und der Mitarbeitenden). Besteht ein geringes Interesse des Arbeitgebers, ist eine Kostenübernahme in der Höhe von 25 Prozent möglich (überwiegendes Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters). Je höher die vom Staat übernommenen Kosten, umso detaillierter muss der Antrag sein. Kostenübernahmen in Höhe von 75 und 100 Prozent bedingen ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers. 100-prozentige Kostenübernahmen durch den Arbeitgeber für eine Aus- oder Weiterbildung von gegenseitigem Interesse müssen die Ausnahme bleiben. Es kann

sich dabei etwa um die Weiterbildung eines Nachwuchskaders, die Notwendigkeit einer Entwicklung oder des Erwerbs einer Kompetenz in einem Team oder um die Prävention im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit handeln.

Die Qualität der Leistungen und das Entwicklungspotenzial der Mitarbeitenden sowie gegebenenfalls die Arbeitsmarktlage können diese Kostenübernahmen positiv oder negativ beeinflussen. Ausserdem ist der Unterschied zwischen einer Aus- oder Weiterbildung von gegenseitigem Interesse, deren vollständigen Kosten übernommen werden, und einer vorgeschriebenen Aus- oder Weiterbildung zu betrachten. Nehmen wir als Beispiel eine Schulung für eine Software, welche die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Funktion verwenden müssen. Führt die Schulung zu keinem Zertifikat oder anerkannten Abschluss, wie etwa eine Schulung für eine neue Software des Arbeitgebers, ist es offensichtlich, dass es sich um eine vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildung handelt, wenn der Arbeitgeber sie von den Mitarbeitenden verlangt. Handelt es sich aber um eine Schulung für eine allgemeine Software, die zu einem Zertifikat oder zu einem anerkannten Abschluss führt, das oder der auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist, so dass die Mitarbeitenden die Schulung bei anderen Arbeitgebern anwenden können, kann die Kostenübernahme in Höhe von 100 Prozent aufgrund gegenseitigem Interesse angewandt werden.

Bei einer Kostenübernahme unter 100 Prozent kann die Aufteilung der Übernahme der direkten und indirekten Kosten sowie der Lohnkosten (gewährte Aus- und Weiterbildungstage) von Fall zu Fall abhängig vom Bildungsbudget der Dienststelle, von ihrer Organisation und vom Bedarf der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters besprochen werden.

Absatz 3: Der Arbeitgeber trägt keine Kosten für Aus- und Weiterbildungen im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Letztere können eine Aus- oder Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse absolvieren, wenn sie die gesamten Aus- und Weiterbildungskosten tragen und den Kurs während ihren Freitagen, Ferien oder möglicherweise unbezahltem Urlaub besuchen.

Absatz 4 und 5: Kein Kommentar.

Art. 23 Kostenübernahme für vorbereitende Kurse auf eidgenössische Prüfungen

Vorbereitende Kurse auf Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen, die zum Erhalt eines eidgenössischen Fachausweises oder Diploms führen, geben Anspruch auf einen Beitrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Um eine doppelte Finanzierung zu verhindern, unterliegen diese Weiterbildungen besonderen Bedingungen für die Kostenübernahme: Die Kostenübernahme des Arbeitgebers wird gestützt auf die Gesamtkosten berechnet, nach Abzug des Anteils, der vom Bund getragen werden kann. Das POA stellt hierfür einen Leitfaden bereit.

4.3 Stellungnahme

Art. 24 Stellungnahme

Absatz 1: Dieser Absatz verweist darauf, dass für die Kostenübernahme von Aus- und Weiterbildungen mit Kosten über 5000 Franken die Stellungnahme der betreffenden Personalfachstelle erforderlich ist. Durch die Stellungnahme der Personalfachstelle wird die Gleichbehandlung sowie eine homogene Praxis sichergestellt. Es reicht nicht aus, dass die betroffene VE über das Budget für die Gewährung einer Aus- oder Weiterbildung verfügt. Vielmehr ist eine Reihe von Fragen zu beantworten, namentlich: Ist die gewählte Aus- oder Weiterbildung die richtige? Können die Ziele damit erreicht werden oder ist eine andere Entwicklungsmassnahme zu bevorzugen? Ist die Kostenübernahme im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden oder im Vergleich zur Praxis anderer VE fair? Die leitende Person der Personalfachstelle hat in der Regel einen neutraleren Blick auf diese Fragen sowie eine gewisse Erfahrung in der Kompetenzentwicklung. Deshalb ist ihre Stellungnahme notwendig.

Absatz 2: Für die Kostenübernahme von Aus- und Weiterbildungen gemäss Artikel 27 Absatz 2 ist die Stellungnahme des POA erforderlich. Dieser Artikel sieht die Möglichkeit vor, in bestimmten, klar

umgrenzten Fällen eine höhere Rückzahlungsfrist vorzusehen als die maximale Rückzahlungsfrist der Verordnung. Da diese Fälle die Ausnahme bleiben sollen, ist es notwendig, dass das POA den Überblick behält und zu diesen Ausnahmen Stellung nimmt.

Absatz 3: Dieser Absatz führt aus, dass das POA bei vorgeschriebenen und zur Berufsausübung erforderlichen Aus- und Weiterbildungen zur Art der gewählten Aus- oder Weiterbildung Stellung nimmt. Diese Stellungnahme des POA bezieht sich nicht auf einzelne Gesuche, sondern einzig auf die gewählte Aus- oder Weiterbildungsart. Nach der allgemeinen Stellungnahme nehmen die Personalfachstellen zu den einzelnen Aus- und Weiterbildungsanträgen Stellung. Das POA will den Überblick über die Einteilung der vorgeschriebenen *versus* zur Berufsausübung erforderlichen Aus- und Weiterbildungen durch die VE behalten, um in den verschiedenen VE eine faire und homogene Praxis sicherzustellen.

5 Rückzahlungspflicht

Art. 25 Grundsatz

Kein Kommentar.

Art. 26 Rückzahlungsfrist – Begriffsbestimmung

Absatz 1: Dieser Absatz definiert die Rückzahlungsfrist. Übernimmt der Arbeitgeber Aus- oder Weiterbildungskosten, erwartet er, dass die Person die neu im Kurs erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen zugunsten des Arbeitgebers einsetzt. Mit der in der Vereinbarung festgelegten Rückzahlungsfrist kann der Arbeitgeber ein bestimmtes Return on Investment sicherstellen. Die Mitarbeitenden verpflichten sich, ab Aus- oder Weiterbildungsende während einer bestimmten Zeit in der Funktion zu arbeiten. Im Fall des Austritts vor Ende der Rückzahlungsfrist müssen Mitarbeitende folglich einen Teil der Aus- oder Weiterbildungskosten zurückzahlen, da der Arbeitgeber nur zu einem Teil von den neuen Kompetenzen profitiert, die in der vom Arbeitgeber finanzierten Aus- oder Weiterbildung erworben wurden.

Absatz 2: Dieser Absatz definiert das Ende der Aus- oder Weiterbildung. Führt die Aus- oder Weiterbildung zu einem Qualifikationsverfahren (Prüfung oder schriftliche Arbeit), entspricht das Ende der Aus- oder Weiterbildung dem Datum des Prüfungsentscheids oder, falls es keinen gibt, dem Datum der Mitteilung über das Bestehen oder Nichtbestehen des Qualifikationsverfahrens. Wenn es kein Qualifikationsverfahren gibt, entspricht das Ende der Aus- oder Weiterbildung dem letzten Kurstag.

Besteht die Person die Prüfung nicht, hat aber die Möglichkeit, sie erneut abzulegen, wird die Aus- oder Weiterbildung als nicht beendet betrachtet.

Art. 27 Rückzahlungsfrist – Abstufung

Absatz 1: Kein Kommentar.

Absatz 2: Dieser Absatz sieht die Möglichkeit (aber nicht die Pflicht) vor, eine maximale Rückzahlungsfrist von 60 Monaten vorzusehen. Um die Stellungnahme des POA zu erhalten, müssen die betreffenden VE ihm ein detailliert begründetes Gesuch vorlegen (Höhe der Kosten, Situation des Arbeitsmarkts, Praxis der anderen Kantone usw.).

Absatz 3: Die effektive Kostenkalkulation erfolgt nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung. Es ist möglich, dass die ursprünglich festgelegte Rückzahlungsfrist gestützt auf den effektiven vom Staat übernommenen Betrag gekürzt oder verlängert wird (tatsächlich vom Arbeitgeber getragener Anteil liegt über oder unter der ursprünglichen Vereinbarung). Die Berechnung der effektiven Lohnkosten geschieht gestützt auf den Lohn zum Zeitpunkt des Bildungsurlaubs (da bei mehrjährigen Aus- und Weiterbildungen der Lohn späterer Jahre zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nicht

bekannt ist).

Art. 28 Rückzahlung – Ende des Dienstverhältnisses

Absatz 1 und 2: Diese Absätze legen fest, in welchen Situationen der Arbeitgeber aufgrund des Endes des Dienstverhältnisses von den Mitarbeitenden eine vollständige oder teilweise Rückzahlung der Aus- oder Weiterbildungskosten verlangen kann. Die Aufzählung ist abschliessend. Bei allen Situationen, die in diesem Artikel nicht aufgeführt sind, kann der Arbeitgeber keine Rückzahlung verlangen (z. B. ordentliche Kündigung, Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen, Abschaffung einer Stelle usw.).

Art. 29 Rückzahlung – Nichtbestehen oder Abbruch einer Aus- oder Weiterbildung

Absatz 1: Ein Grund für den Abbruch einer Aus- oder Weiterbildung durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter ist beispielsweise eine Krankheit. Ein schwerer Fehler, der zu einem definitiven Nichtbestehen der Prüfung führt, ist beispielsweise Betrug bei einer Prüfung oder ein Plagiat.

Absatz 2: Dieser Absatz sieht vor, dass es nicht möglich ist, von Mitarbeitenden eine Rückzahlung zu verlangen, welche die Prüfung ohne schweres Verschulden nicht bestehen. Besteht kein Verschulden oder bei leichtem Verschulden (fehlende Konzentration) wird folglich keine Rückzahlung verlangt. Im Fall eines schweren Verschuldens, wie beispielsweise Betrug oder Plagiat, wird Absatz 1 mit der Rückzahlung der Kosten angewandt. Die Rückzahlung der Kosten wird nicht nach dem Nichtbestehen eingefordert. Vielmehr beginnt ab diesem Datum eine Rückzahlungsfrist, da die Mitarbeitenden die erhaltene Aus- oder Weiterbildung trotzdem nutzen können. Das Datum des Prüfungsentscheids gilt als Ende der Aus- oder Weiterbildung.

Art. 30 Anteilsmässige Rückzahlung

Dieser Artikel legt fest, wie der rückzahlbare Betrag gemäss Artikel 28 Abs. 2 anteilmässig berechnet wird. Beispiel: ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit einer Weiterbildungsvereinbarung kündigt. Die effektiv vom Arbeitgeber getragenen Weiterbildungskosten belaufen sich auf 20 000 Franken. Die Rückzahlungsfrist beträgt 3 Jahre, das heisst 1095 Tage. Die Weiterbildung wurde am 15. März 2022 abgeschlossen und das Dienstverhältnis endet am 31. Juli 2023. Die Zeit zwischen dem Ende der Weiterbildung und dem Ende des Dienstverhältnisses entspricht 503 Tagen. Die verbleibende Rückzahlungsfrist beträgt folglich 592 Tage. Der von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter rückzahlbare Betrag entspricht folglich 10 813 Franken (20 000 Franken dividiert durch 1095 und multipliziert mit 592).

Art. 31 Rückzahlung – Zuständige Stelle

Kein Kommentar.

Art. 32 Teilweiser oder vollständiger Verzicht auf Rückzahlung

Absatz 1: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt kann namentlich im Fall einer zur Berufsausübung erforderlichen Aus- oder Weiterbildung dazu führen, dass ein rückzahlbarer Höchstbetrag vereinbart wird. Dies ist im Interesse der Mitarbeitenden, die einen kleineren Betrag zurückzahlen müssen, aber auch im Interesse des Arbeitgebers, der den Mitarbeitenden attraktivere Bedingungen bietet, zum Beispiel in Bereichen, in denen Personal schwer zu rekrutieren ist. Diese Situationen sollen die Ausnahme bleiben und die Anträge der Anstellungsbehörden müssen detailliert begründet und dem POA zur Stellungnahme vorgelegt werden.

Absatz 2: Kein Kommentar.

6 Aus- und Weiterbildungsvereinbarung

6.1 Abschluss einer Vereinbarung

Art. 33 Abschluss einer Vereinbarung

Absatz 1 bis 4: Der Abschluss einer Ausbildungsvereinbarung ist notwendig, wenn eine Rückzahlungsfrist entsteht (Art. 26 und 27) oder wenn die vom Staat getragenen Gesamtkosten (Lohnkosten, direkte und indirekte Aus- und Weiterbildungskosten) über 5000 Franken liegen. Bei niedrigeren Beträgen und für vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildungen (Art. 13) ist keine Vereinbarung notwendig.

Die Aus- und Weiterbildungsvereinbarungen werden vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung unterzeichnet. Bei zur Berufsausübung erforderlichen Aus- und Weiterbildungen (Art. 14) werden sie bei der Einstellung unterzeichnet.

Übernimmt der Staat weniger als 100 Prozent der Kosten, hält die Aus- oder Weiterbildungsvereinbarung fest, welche Kosten (direkte, indirekte Kosten, und/oder Lohnkosten) in welcher Höhe vom Staat übernommen werden.

Absatz 5: Die Anstellungsbehörde stellt die Nachverfolgung der Vereinbarungen sicher, namentlich durch die Nachführung des Personaldossiers der Mitarbeitenden. Dies soll unter anderem ermöglichen, bei einem Austritt von Mitarbeitenden vor Abschluss der Aus- oder Weiterbildung oder vor Ende der Rückzahlungsfrist die notwendigen Schritte zu ergreifen (siehe 5. Kapitel Rückzahlungspflicht).

Absatz 6: Dieser Absatz führt aus, dass es in bestimmten Fällen möglich ist, mehrere Vereinbarungen mit sich überschneidenden Rückzahlungsfristen abzuschliessen. Die gleichzeitige Übernahme der Kosten von mehreren Aus- oder Weiterbildungen muss aber die Ausnahme bleiben und begründet werden.

6.2 Übernahme einer früheren Vereinbarung

Art. 34 Übernahme einer staatsinternen Vereinbarung

Dieser Artikel und seine drei Absätze regeln die Übernahme einer Vereinbarung, wenn Mitarbeitende eine VE des Staats verlassen und in eine andere eintreten. Da der Arbeitgeber (Staat Freiburg) der gleiche bleibt, ist es wünschenswert, dass den Mitarbeitenden eine Kostenübernahme ihrer Aus- oder Weiterbildung zugesichert wird, wenn sie diese bereits begonnen haben. Von der bisherigen VE wird erwartet, dass sie die neue VE über die bestehende Vereinbarung informiert, und dass sich beide über die Details der Kostenübernahme einigen. Wenn eine Aus- oder Weiterbildung bereits abgeschlossen wurde, kann die Vereinbarung einfach an die neue VE übertragen werden. Die bereits von der bisherigen VE finanzierten Kosten bleiben zulasten der alten VE und die neue VE sorgt dafür, dass die Kostenübernahme getilgt wird (Rückzahlungsfrist, Art. 26 Abs. 1). Wenn die Aus- oder Weiterbildung noch läuft, wird die Vereinbarung ebenfalls der neuen VE übertragen. In diesem Fall einigen sich die beiden Verwaltungseinheiten über die Kostenübernahme. Es sind verschiedene Szenarien möglich, zum Beispiel:

- > Die neue VE trägt die Aus- oder Weiterbildungskosten, die ab Datum des Antritts der neuen Stelle anfallen. Die vor diesem Datum angefallenen Kosten bleiben zulasten der bisherigen VE.
- > Die neue VE trägt alle direkten und/oder indirekten Aus- oder Weiterbildungskosten, auch wenn ein Teil bereits von der bisherigen VE bezahlt wurde. Die neue VE zahlt folglich der bisherigen VE die entsprechenden Beträge zurück. Der bezahlte Urlaub (Lohnkosten gemäss Art. 19 Abs. 1), welche die bisherige VE bis zum Antritt der neuen Stelle gewährt hat, bleibt zulasten der bisherigen VE.

- > Die neue VE übernimmt nur den bezahlten Urlaub (Lohnkosten gemäss Art. 19 Abs. 1) ab Antritt der neuen Stelle. Die bisherige VE übernimmt die gesamten direkten und/oder indirekten Aus- oder Weiterbildungskosten, auch nach Antritt der neuen Stelle.

Art. 35 Übernahme einer staatsexternen Vereinbarung

Dieser Artikel und seine zwei Absätze regeln die vollständige oder teilweise Übernahme einer Ausbildungsvereinbarung zwischen Mitarbeitenden und ihrem früheren Arbeitgeber. Es ist in jedem Fall notwendig, dass zwischen den Mitarbeitenden und der VE eine neue Vereinbarung abgeschlossen wird, die sich an den Vorgaben der vorliegenden Verordnung orientiert. Es ist wichtig, dass die VE über die zwischen den Mitarbeitenden und dem früheren Arbeitgeber unterzeichnete Vereinbarung und über die Rückzahlungsforderung des früheren Arbeitgebers verfügt, um zu ermitteln, welche Beträge genau Gegenstand der Kostenübernahme durch die VE sein können.

7 Schlussbestimmungen

Art. 36 Übergangsrecht

Absatz 1: Kein Kommentar.

Absatz 2: Für jede vor Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschlossene Vereinbarung, deren Aus- oder Weiterbildung nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung beginnt, ist eine neue Vereinbarung gestützt auf die Bestimmungen dieser Verordnung zu erstellen.