



PRIMARSCHULE

Ellikon an der Thur

Weiterbildungs- reglement

vom

9. Oktober 2023

genehmigt durch

Schulpflege

am

11. Dezember 2023

Inhalt

1	Auszug Gemeindeordnung - Art. 4 Gemeindeziele und Gemeindeaufgaben	3
2	Geltungsbereich	3
3	Grundsatz.....	3
4	Antrags- und Bewilligungsverfahren	3
5	Vorgesetzte Stellen	4
5.1	Zuständigkeit für Weiterbildungen von Lehr- und Tagesstrukturpersonal und Klassenassistenten	4
5.2	Zuständigkeit für Weiterbildungen von Schulleitungs- und Schulverwaltungspersonal	4
5.3	Zuständigkeit für Weiterbildungen des Hausdienstes	4
6	Interessensgrade bei Weiterbildungen.....	4
6.1	Interessensgrad I	4
6.2	Interessensgrad IIa.....	4
6.3	Interessensgrad IIb.....	5
6.4	Interessensgrad III	5
6.5	Interessensgrad IV	5
7	Beteiligung Kostenaufteilung / Arbeitszeitaufteilung (Regelfall).....	6
8	Weiterbildungsurlaub	7
9	Weiterbildungsurlaub bei Teilzeitbeschäftigung	7
10	Zuständige Stellen für die Bewilligung des Urlaubs	7
11	Arbeitszeit.....	8
12	Kosten.....	8
13	Rückforderungsvorbehalt	9
14	Controlling	9

1 Auszug Gemeindeordnung - Art. 4 Gemeindeziele und Gemeindeaufgaben

³ Möglichst attraktive Arbeitsbedingungen sollen auf allen Positionen verantwortungsbewusste Talente anziehen. Deren berufliche und persönliche Weiterentwicklung ist der Schulgemeinde ein Anliegen.

Art. 4 Abs. 3 GO PSE

2 Geltungsbereich

Dieses Reglement enthält Bestimmungen zu Aus- und Weiterbildungen, welche für alle Mitarbeitenden der Primarschule Ellikon an der Thur (PSE) gelten. Es legt zudem die Beteiligung an den Weiterbildungskosten fest.

Soweit dieses Reglement nichts anderes regelt, gelten die kantonalen Bestimmungen für Staats- und Lehrpersonal (Personalgesetz, Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlasse).

3 Grundsatz

- 3.1. Wie in der Gemeindeordnung (Art. 4 Abs. 3 GO PSE) definiert, liegt die Förderung beruflicher beziehungsweise funktionsbezogener Weiterbildung der Mitarbeitenden im Interesse der PSE. Die PSE anerkennt die Weiterbildung als Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmassnahme als verbindliche Aufgabe sowie auch als wichtiges Element der Qualitätssicherung und -entwicklung.
- 3.2. Von den Mitarbeitenden wird die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung erwartet.
- 3.3. Mit dem vorliegenden Reglement wird Transparenz in der Planung, Umsetzung und Finanzierung von Weiterbildungen geschaffen.

4 Antrags- und Bewilligungsverfahren

- 4.1. Die Einreichung der Weiterbildungsanträge hat frühzeitig, insbesondere vor der verpflichtenden Anmeldung und so zu erfolgen, dass die Kosten ins Budget des Folgejahres einfließen können. Dafür ist das entsprechende Antragsformular einzureichen.
- 4.2. Eine Kostenbeteiligung für Weiterbildungen bis zu CHF 1'500.00 Gesamtkosten der Weiterbildung pro Person und Kalenderjahr kann von der vorgesetzten Stelle im Rahmen des Budgets in eigener Kompetenz bewilligt werden. Die vorgesetzte Stelle informiert die Schulpflege mittels Infotraktandum über die Weiterbildung.
- 4.3. Bei Kostenbeteiligungen von mehr als CHF 1'500.00 Gesamtkosten der Weiterbildung pro Person und Kalenderjahr oder mehrjährigen Weiterbildungen ist ein Gesuch von der zuständigen vorgesetzten Stelle mit Stellungnahme an die Schulpflege zum Entscheid weiterzuleiten.

5 Vorgesetzte Stellen

5.1 Zuständigkeit für Weiterbildungen von Lehr- und Tagesstrukturpersonal und Klassenassistenzen

Zuständig für Weiterbildungen des Lehr- und Tagesstrukturpersonals sowie von Klassenassistenzen ist die Schulleitung.

5.2 Zuständigkeit für Weiterbildungen von Schulleitungs- und Schulverwaltungspersonal

Zuständig für Weiterbildungen des Schulleitungs- und Schulverwaltungspersonals ist das Präsidium der Schulpflege.

5.3 Zuständigkeit für Weiterbildungen des Hausdienstes

Zuständig für Weiterbildung des Hausdienstpersonals ist die Schulpflege, Ressort Infrastruktur.

6 Interessensgrade bei Weiterbildungen

Ob eine Aus- Weiterbildung durch den Arbeitgeber mit bezahltem Urlaub und unter Umständen auch durch eine ganze oder teilweise Übernahme der Kosten unterstützt wird, hängt vom sogenannten Interessensgrad ab. Dieser hält aus Sicht des Arbeitgebers fest, wer wie stark von der Aus- oder Weiterbildung profitiert. Dabei werden fünf Abstufungen unterschieden.

6.1 Interessensgrad I

Arbeitsplatzbezogen: Für die Funktion absolut notwendige Aus- oder Weiterbildung (z.B. schulinterne Weiterbildungen). Dazu gehören auch vom Arbeitgeber explizit angeordnete Weiterbildungen (z.B. schulinterne Weiterbildung).

Nicht dazu gehören Nachqualifikationen bei Lehrpersonen, die für Funktionen eingestellt werden, für welche sie eine bestimmte Qualifikation benötigen, diese jedoch noch nachholen müssen (z.B. Hochschulstudium in Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik; Stufenumstieg).

6.2 Interessensgrad IIa

Laufbahnorientiert: Dienstlich erwünscht, nicht zwingend notwendig für die Funktion, aber hoher Nutzen für den Arbeitgeber und die oder den Mitarbeitenden. Notwendig für die Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit und Berufsorientierung. Erfolgt im Rahmen von Nachfolgeplanungen und/oder internen Programmen (z.B. Nachqualifikation in Medien und Informatik).

6.3 Interessensgrad IIb

Arbeitsplatzbezogene, laufbahnorientierte Aus- und Weiterbildungen zur Vertiefung von Fachwissen und Kompetenzen, die für die Ausübung der aktuellen oder künftigen Funktion dienlich sein können und daher arbeitgeberseitig erwünscht sind. Die Arbeitsmarktfähigkeit wird nachhaltig verbessert und es entsteht ein mittelbarer Nutzen für den Arbeitgeber (z.B. Fachergänzung).

6.4 Interessensgrad III

Aus- und Weiterbildungen, die zur Ausübung der aktuellen und, soweit absehbar, auch der künftigen Funktion grundsätzlich nicht erforderlich ist, sich aber positiv auf die arbeitsplatzbezogene Grundsituation auswirkt.

6.5 Interessensgrad IV

Kein ersichtlicher Nutzen bzw. kein Bezug zum Aufgabenbereich.

7 Beteiligung Kostenaufteilung / Arbeitszeitaufteilung (Regelfall)

Basierend auf dem Interessensgrad werden die Kosten sowie der Zeitaufwand einer Aus- und Weiterbildung gemäss der untenstehenden Tabelle zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden aufgeteilt.

Interessensgrad	Beteiligung Arbeitgeber Arbeitszeit	Beteiligung Arbeitgeber Kurskosten	Beteiligung Arbeitnehmer/in Arbeitszeit	Beteiligung Arbeitnehmer/ in Kurskosten	Total Arbeitgeber
I	100 %	100 %	0 %	0 %	200 %
IIa	50 – 75 %	50 – 75 %	25 – 50 %	25 – 50 %	100 – 150 %
IIb	50 %	50 %	50 %	50 %	100 %
III	20 – 30 %	20 – 30 %	70 – 80 %	70 – 80 %	40 – 60 %
IV	0 % (nur unbezahlt er Urlaub)	0 %	100 %	100 %	0 %

Die Bewilligung und die Modalitäten der Weiterbildungen werden insbesondere mit folgenden Punkten festgehalten

- Bezeichnung
- Inhalt
- Dauer der Weiterbildung
- Angaben über den Interessensgrad
- Gesamter Zeitaufwand
- Gesamtkosten
- Prüfungsgebühren
- Spesen
- Rückforderungsvorbehalt

8 Weiterbildungsurlaub

Zur beruflichen Weiterbildung kann bezahlter Urlaub gewährt werden. Zudem übernimmt der Arbeitgeber unter gewissen Voraussetzungen die Kosten oder einen Teil davon. Für beides müssen grundsätzlich eine oder mehrere der folgenden Bedingungen erfüllt sein

- Die Aus- oder Weiterbildung steht im Zusammenhang mit der gegenwärtigen und/oder künftigen Funktion .
- Die Aus- oder Weiterbildung dient der persönlichen und/oder der beruflichen Weiterentwicklung der/des Arbeitnehmenden.

Die Höhe der Beteiligung richtet sich nach dem Verhältnis zwischen den dienstlichen und privaten Interessen an der Weiterbildung. Die im Berufsauftrag für das Lehrpersonal geregelte Pflicht zur Weiterbildung führt deshalb nicht automatisch zur Übernahme der Kosten und zur Anrechnung an die Arbeitszeit.

9 Weiterbildungsurlaub bei Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitmitarbeitenden, die zu weniger als 90 Prozent angestellt sind, wird der Umfang des bezahlten Urlaubs linear gemäss dem Beschäftigungsgrad gekürzt. Davon ausgenommen sind Weiterbildungen des Interessesgrades I.

Bei der Beteiligung an den Kosten der Weiterbildung wird der Beschäftigungsgrad hingegen nicht berücksichtigt.

10 Zuständige Stellen für die Bewilligung des Urlaubs

Das Volksschulamt ist bei Lehrpersonal zuständig für die Bewilligung von Urlauben

- mit mehr als einer Woche Dauer (auf Antrag der Schulpflege).
- auf der Grundlage von §§ 87 bis 90 und 98 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (auf Antrag der Schulpflege oder Schulleitung (siehe Beilage); unabhängig von der Dauer.

Die Gemeinde (Schulpflege oder Schulleitung)

- ist für die Bewilligung der übrigen Urlaube (u.a. Weiterbildungsurlaube) bis zur Dauer von einer Woche zuständig. Die Kompetenz innerhalb der Gemeinde regelt das Organisationsstatut.
- Setzt sich ein Urlaub aus verschiedenen Teilen zusammen oder soll ein Urlaub teilweise als bezahlter und teilweise als unbezahlter Urlaub gewährt werden, ist für die Zuständigkeit der Urlaubsbewilligung die gesamte Urlaubsdauer massgebend.

11 Arbeitszeit

Für die zeitliche Beteiligung sind grundsätzlich die Präsenzveranstaltung einer Aus- oder Weiterbildung zu berücksichtigen, auch wenn diese ausserhalb der Schul- und Unterrichtszeit stattfinden.

Vorbereitungsarbeiten, Selbststudium, Lösungen von Aufgaben, Schreiben von Arbeiten, Prüfungsvorbereitungen etc. werden in der Regel ausserhalb der Arbeitszeit geleistet. Liegt das Interesse der Weiterbildung vorwiegend beim Arbeitgeber (Interessensgrad I, evtl. IIa), kann auch die ausserhalb der Präsenzveranstaltung liegende Aus- und Weiterbildung ganz oder teilweise als Arbeitszeit angerechnet werden.

Die Beteiligung des Arbeitgebers an der Arbeitszeit ist bei Teilzeitmitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent entsprechend dem Beschäftigungsgrad linear zu kürzen. Davon ausgenommen sind Weiterbildungen mit Interessegrad I.

12 Kosten

Für die Kostenbeteiligung sind die Kurskosten (inkl. Prüfungsgebühren, Kursmaterial) relevant. Es werden grundsätzlich keine Verpflegungs- und Logisgespen vergütet (unabhängig vom Interessensgrades).

Reisegespen werden wie folgt vergütet

- Interessensgrad I
ÖV 2. Klasse, Kilometerentschädigung (gemäss Entschädigungsreglement)
nur, wenn die Verwendung des Privatfahrzeuges eine wesentliche Zeit- oder Kostenersparnis gegenüber dem ÖV mit sich bringt.
- Interessensgrad II bis IV
Keine Reisegespenvergütung

13 Rückforderungsvorbehalt

§94 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz besagt, dass ein Rückforderungsvorbehalt (d.h. eine Rückzahlung von Weiterbildungskosten bei Stellenwechsel) vorzusehen ist, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei der arbeitnehmenden Person liegen (freiwillig oder selbstverschuldet).

Bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die arbeitnehmende Person sind die gesamten von der PSE geleisteten Weiterbildungskosten, falls sie den Betrag von CHF 1'500 übersteigen, wie folgt rückzuerstatten

- Während der Weiterbildung vollumfänglich
- Im 1. Jahr nach Abschluss der Weiterbildung vollumfänglich
- Ab 2. Bis 4. Jahr nach Abschluss der Weiterbildung pro rata (je Monat 1/36)

Ausnahme: Bei angeordneter Weiterbildung durch die PSE besteht keine Rückerstattungspflicht.

14 Controlling

- 14.1 Die Vorgesetzten sind grundsätzlich für die Planung, Durchführung und Kontrolle der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden verantwortlich
- 14.2 Gezielte Weiterbildung dient der Entwicklung der Kompetenzmerkmale, welche zur Aufgabenerfüllung und Zielerreichung notwendig sind. Diese Merkmale werden anlässlich der Mitarbeitendenbeurteilung (MAB) oder des Mitarbeitergesprächs (MAG) regelmässig überprüft.
- 14.3 Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung ist jeweils eine Kopie des Diploms, Zertifikats oder der Bestätigung der vorgesetzten Person und der Schulverwaltung zuhanden des Personaldossiers zu übergeben.