

Nachtrag GAV INFRI-VOPSI Juli 2024

Aus- und Weiterbildung des Personals

Der Staat Freiburg hat seit dem 01.07.2023 eine neue "Verordnung über die Aus- und Weiterbildung des Staatspersonals" in Kraft gesetzt.

Gemäss Artikel 44 des GAV INFRI-VOPSI "bewirkt jede Änderung in der Regelung des Staatspersonals ... analog und von Rechts wegen einer Anpassung des GAV ...". Es ist daher notwendig, diese Änderungen so schnell wie möglich in den GAV aufzunehmen.

Dieser Nachtrag wird daher am 01.07.2024 umgesetzt, ohne dass eine Neuauflage des GAV erfolgt. Kapitel VII wird bei der nächsten Ausgabe des GAV integriert.

KAPITEL VII: AUS- UND WEITERBILDUNG DES PERSONALS

Für alle Fragen, die nicht in diesem GAV behandelt werden, gelten die Regeln der "Verordnung über die Ausbildung des Staatspersonals" vom 26.06.2023 sinngemäss.

Artikel 34 Grundsätze und Begriffsbestimmungen

34.1 Geltungsbereich

Diese Verordnung gilt unabhängig vom Beschäftigungsgrad für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem unbefristeten Vertrag oder mit einem befristeten Vertrag von einem Jahr oder mehr. Sie gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem befristeten Vertrag unter einem Jahr, ausser in Ausnahmefällen, die mit einem Erfordernis der Verwaltungseinheit zusammenhängen.

34.2 Begriffsbestimmung

Die Aus- und Weiterbildung deckt alle Tätigkeiten ab, die förderlich sind für:

- a) den Erwerb und die Entwicklung der Kompetenzen, die für die Erfüllung des Pflichtenhefts erforderlich sind;
- b) die Entwicklung und die Aktualisierung der Kompetenzen zur Sicherstellung der beruflichen Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitgebers.

Als Aus- und Weiterbildung gelten alle formalen und nichtformalen Fortbildungen, die zur Entwicklung oder zum Erwerb einer Kompetenz führen.

34.3 Arten der Aus- und Weiterbildung

a) Vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildung

Vorgeschrieben ist jede vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangte Aus- und Weiterbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Stelle bereits angetreten haben.

b) Zur Berufsausübung erforderliche Aus- und Weiterbildung

Zur Berufsausübung erforderlich ist jede Aus- und Weiterbildung, die aufgrund der einschlägigen Gesetzgebung oder laut anerkannten Berufsverbänden für die Ausübung des Berufs obligatorisch ist oder vom Arbeitgeber als solche definiert wird. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist vor Stellenantritt nicht im Besitz der erforderlichen Aus- oder Weiterbildung.

c) Aus- und Weiterbildung von gegenseitigem Interesse

Von gegenseitigem Interesse ist jede Aus- und Weiterbildung, die sowohl für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter als auch für den Arbeitgeber von Nutzen ist. Als solche gilt auch jede Aus- und Weiterbildung, die durch externe Richtlinien oder die Weiterentwicklung des Pflichtenheftes notwendig wird.

d) Aus- und Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

Im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist jede Aus- und Weiterbildung, die nur den Interessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dient.

e) Berufsbegleitende Grundausbildung

Die Aneignung der Grundausbildung durch eine Person, die eine Tätigkeit ausübt, ohne die dazu verlangten beruflichen Qualifikationen zu besitzen, wird als berufsbegleitende Ausbildung betrachtet. In diesem Sinne unterscheidet sie sich von den in den Buchstaben a bis d genannten Ausbildungen und deren Finanzierung. Bei Aufnahme des oder der Angestellten in eine Schule wird der Ausbildungszeitpunkt im Rahmen der Möglichkeiten der Institution und innerhalb ihrer Budgetlimiten gemeinsam vom oder von der Angestellten und vom Arbeitgeber festgesetzt.

Artikel 35 Kostenübernahme

35.1 Aus- und Weiterbildungskosten

Als Aus- und Weiterbildungskosten gelten:

- a) die Lohnkosten entsprechend dem Zeitaufwand für die Aus- und Weiterbildung, d. h. die Gesamtheit der aufgewendeten Stunden für Kurse, Seminare oder Workshops sowie Prüfungen;
- b) die direkten Aus- und Weiterbildungskosten, d. h. die Auslagen für die Anmeldung, die Kurse oder die Honorare, sowie die Auslagen für Material und Lehrmittel (wird bei der Unterzeichnung der Ausbildungsvereinbarung, falls vorhanden, festgelegt);
- c) die indirekten Aus- und Weiterbildungskosten, d. h. die Fahr- und Verpflegungskosten. Die Berechnung der Fahr- und Verpflegungskosten wird in Anhang 5 des GAV geregelt.

35.2 Bildungsurlaub

Sofern es der Betrieb der Institution zulässt, hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter unabhängig vom Beschäftigungsgrad Anspruch auf drei Tage Bildungsurlaub pro Jahr (25,2 Stunden) für den Besuch einer internen oder externen Aus- oder Weiterbildung (gemäss den Bedingungen in Art. 4). Der Anspruch auf Bildungsurlaub kann über maximal drei Jahre hinweg kumuliert werden.

35.3 Kostenübernahme der internen Aus- und Weiterbildung

Die Kosten der vorgeschriebenen (Art. 13) und der zur Berufsausübung erforderlichen Aus- und Weiterbildungen (Art. 14) werden vollumfänglich von der betroffenen Verwaltungseinheit übernommen.

Die Kosten der Aus- und Weiterbildungen von gegenseitigem Interesse werden zu 25, 50, 75 oder 100 Prozent von der betroffenen Verwaltungseinheit übernommen.

Die Kosten der Aus- und Weiterbildungen im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters werden vollumfänglich von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter übernommen. Der Arbeitgeber übernimmt keine Aus-, Weiterbildungs- oder Fahrkosten; die Aus- und Weiterbildungstage zählen nicht als Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber übernimmt keine Kosten, die aus der Wiederholung einer Aus- oder Weiterbildung entstehen. Dies bezieht sich sowohl auf die Lohnkosten als auch auf die direkten und indirekten Aus- und Weiterbildungskosten.

Müssen Prüfungen wiederholt werden, so entscheidet die Anstellungsbehörde über die vollständige oder teilweise Übernahme dieser Kosten.

35.4 Kostenübernahme für vorbereitende Kurse auf eidgenössische Prüfungen

Vorbereitende Kurse auf eidgenössische Fachprüfungen (eidg. Fachausweis) oder auf eidgenössische höhere Fachprüfungen (höhere Fachprüfung, Meisterprüfung) können zu einem Bundesbeitrag in Höhe von 50 % der anrechenbaren Kurskosten führen. Der Staat übernimmt gegebenenfalls einzig die verbleibenden Kosten gemäss dieser Verordnung.

35.5 Kostenübernahme der berufsbegleitende Grundausbildung

Die Institution gibt dem oder der Angestellten die für den Besuch der Ausbildungskurse benötigte Zeit. Der Lohn und der Beschäftigungsgrad können maximal im Verhältnis zu der für die Ausbildung benötigten Zeit gekürzt werden. Die Institution übernimmt die jährlichen Schulkosten. Die Bedingungen dieser Ausbildung werden in einer Vereinbarung nach den Regeln von Art. 36 und 37 festgelegt.

Artikel 36 Rückzahlungspflicht

36.1 Grundsatz

Vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildungen (gemäss Art. 34.3a) müssen nicht zurückgezahlt werden.

Die effektiv vom Arbeitgeber übernommenen Kosten der übrigen Arten der Aus- und Weiterbildung sind gemäss den Bedingungen in diesem Abschnitt zurückzuzahlen.

36.2 Rückzahlungsfrist – Begriffsbestimmung

Die Rückzahlungsfrist umfasst den Zeitraum, für den sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Rahmen der Aus- und Weiterbildungsvereinbarung verpflichtet, nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung weiterhin beim Staat tätig zu sein.

Der Abschluss der Aus- oder Weiterbildung entspricht dem Abschlussdatum des Qualifikationsverfahrens (Prüfung oder schriftliche Arbeit) oder, sollte kein Qualifikationsverfahren vorgesehen sein, dem letzten Aus- oder Weiterbildungstag.

36.3 Rückzahlungsfrist – Abstufung

Die Rückzahlungsfrist wird nach folgender Abstufung gestützt auf die gesamten vom Arbeitgeber übernommenen Kosten festgelegt:

Gesamtkosten der vom Arbeitgeber übernommenen Aus- und Weiterbildung (gemäss Art. 35.1)	Rückzahlungsfrist
bis 5000 Franken	keine
von 5001 bis 10'000 Franken	12 Monate
von 10'001 bis 15'000 Franken	24 Monate
ab 15'001 Franken	36 Monate

Auf begründeten Antrag der Verwaltungseinheit an die Anstellungsbehörde und nach positiver Stellungnahme des POA kann die Rückzahlungsfrist für Aus- und Weiterbildungen auf maximal 60 Monate festgelegt werden.

Die Dauer der Rückzahlungsfrist wird nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung neu berechnet und gegebenenfalls an die effektiven Kosten angepasst.

36.4 Rückzahlung – Ende des Dienstverhältnisses

Bei Kündigung, Entlassung aus wichtigen Gründen oder Ende des befristeten Vertrags vor Beginn der Rückzahlungsfrist, sind alle vom Arbeitgeber übernommenen Aus- und Weiterbildungskosten zurückzuzahlen.

Bei Kündigung, Entlassung aus wichtigen Gründen oder Ende des befristeten Vertrags vor Beendigung der Rückzahlungsfrist, sind die vom Arbeitgeber übernommenen Aus- und Weiterbildungskosten anteilmässig zurückzuzahlen.

36.5 Rückzahlung – Nichtbestehen oder Abbruch einer Aus- oder Weiterbildung

Bricht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Aus- oder Weiterbildung ohne triftigen Grund ab, erscheint nicht zu den Prüfungen oder besteht die Prüfung aufgrund schweren Verschuldens (Betrug, Plagiat) nicht, so sind die vollständigen vom Arbeitgeber übernommenen Aus- oder Weiterbildungskosten zurückzuzahlen.

Bei definitivem Nichtbestehen der Prüfung ohne schweres Verschulden wird die Rückzahlung der vom Arbeitgeber übernommenen Aus- und Weiterbildungskosten nicht eingefordert und die Rückzahlungsfrist ist anwendbar.

36.6 Anteilsmässige Rückzahlung

Der Betrag, der gemäss Artikel 36.4 anteilmässig zurückzuzahlen ist, wird gestützt auf die effektiven vom Arbeitgeber übernommenen Gesamtkosten berechnet, geteilt durch die gesamte Rückzahlungsfrist (in Tagen) und multipliziert mit der verbleibenden Rückzahlungsfrist.

36.7 Teilweiser oder vollständiger Verzicht auf Rückzahlung

Die Anstellungsbehörde kann ausnahmsweise, aus wichtigen Gründen, vollständig oder teilweise auf die in der Vereinbarung vorgesehene Rückzahlung verzichten. Als wichtige Gründe gelten namentlich ein schwerer Unfall oder eine länger dauernde schwere Erkrankung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, oder die Inanspruchnahme von Urlaub zur Betreuung eines schwer gesundheitlich beeinträchtigten Kindes gemäss Artikel 20.6 des GAV.

Artikel 37 Aus- und Weiterbildungsvereinbarung

37.1 Abschluss einer Vereinbarung

Für jede Aus- und Weiterbildung, deren vom Arbeitgeber übernommene Kosten über 5000 Franken liegen, wird vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung eine Aus- und Weiterbildungsvereinbarung zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der Anstellungsbehörde unterzeichnet.

Die Vereinbarung umfasst namentlich die Art und den Betrag der übernommenen Kosten, die Rückzahlungsfrist und die Rückzahlungspflichten.

Vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildungen führen nicht zum Abschluss einer Vereinbarung.

Die Vereinbarung wird vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung abgeschlossen; bei Aus- und Weiterbildungen, die zur Berufsausübung erforderlich sind, erfolgt der Abschluss der Vereinbarung bei der Anstellung (spätestens am Ende der Probezeit).

Jede Vereinbarung wird im Personaldossier der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bei der Anstellungsbehörde vermerkt.

In begründeten Fällen ist es möglich, mehrere Vereinbarungen abzuschliessen, deren Rückzahlungsfristen sich überschneiden.

37.2 Übernahme einer früheren Vereinbarung

Übernahme einer staatsinternen Vereinbarung

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der an eine Aus- oder Weiterbildungsvereinbarung gebunden ist, von einer anderen vom Kanton subventionierten Institution (LIFAP) angestellt wird, informiert sie oder er die neue Institution über das Bestehen einer Vereinbarung. Die Rückerstattung der Gebühr wird daher nicht von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter verlangt.

Ist die Aus- und Weiterbildung abgeschlossen, so wird die Vereinbarung an die neue Institution übertragen, die sie als Ganzes übernimmt.

Ist die Ausbildung nicht abgeschlossen, einigen sich die Einrichtungen auf die Übernahme der Kosten, wobei es grundsätzlich keine Rückerstattungen zwischen den subventionierten Institutionen gibt. Die neue Institution erstellt eine neue Vereinbarung, in der die gesamte Gebühr integriert ist.

In allen Fällen, in denen eine oder beide Institutionen nicht subventioniert werden, einigen sich die beiden Institutionen auf die Bedingungen der Übertragung.

Übergangsrecht

Aus- und Weiterbildungsvereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten dieses Nachtrags abgeschlossen und deren Aus- und Weiterbildungen vor dem Inkrafttreten dieses Nachtrags begonnen wurden, behalten ihre Gültigkeit, mit Ausnahme der Rückzahlungsfristen, für welche dieser Nachtrag als neue Grundlage gilt.

Für Aus- und Weiterbildungsvereinbarungen, die vor dem Inkrafttreten dieses Nachtrags abgeschlossen wurden und deren Aus- oder Weiterbildung nach dem Inkrafttreten dieses Nachtrags Verordnung beginnt, ist letztere anwendbar.