

Weiterbildung muss fair geregelt sein

Die Finanzdirektion schickt einen Verordnungsentwurf zur Weiterbildung des Staatspersonals in Vernehmlassung. Die FEDE hält in ihrer Stellungnahme fest, dass der Zugang zur Weiterbildung – betreffend Recht auf Weiterbildung und Kostenübernahme – gewährleistet sein muss, und dass die Mitarbeitenden bei der Gestaltung des Weiterbildungsangebots eine aktive Rolle spielen müssen.

Die Weiterbildung des Staatspersonals ist derzeit unklar geregelt. Gewährung und Kostenübernahme sind nicht genau definiert, was zu Ungleichbehandlung führt. Die FEDE begrüsst die Absicht der FIND, die rechtlichen Grundlagen zur Weiterbildung des Personals zu klären. Sie fordert ein allgemeines Weiterbildungskonzept, wie im StPG vorgesehen, aber noch vom Staatsrat gutzuheissen ist.

Zur Vernehmlassungsvorlage hält die FEDE einige Grundwerte fest, die auch im StPG verankert sind und der FEDE besonders am Herzen liegen: Chancengleichheit, Gleichbehandlung, Mitwirkung in Entscheidungsprozessen.

Motivation der Staatsangestellten

Weiterbildung ist ein zentraler Faktor für die Motivation der Mitarbeitenden. Für die persönliche Entfaltung spielt Weiterbildung eine wichtige Rolle, denn damit öffnen sich neue Perspektiven, werden die berufliche Weiterentwicklung gefördert und die notwendigen Fähigkeiten erworben, um neue Anforderungen zu bewäl-

tigen und die eigenen Funktion souverän zu meistern. Diese Dimension sollte unseres Erachtens in den allgemeinen Bestimmungen der Verordnung festgehalten werden. Denn Weiterbildung dient nicht nur der laufenden Aktualisierung und Weiterentwicklung von Kompetenzen, sie fördert auch die Motivation der Beschäftigten.

Mitarbeitende als aktive Partner

In erster Linie geht Weiterbildung die Mitarbeitenden an. Diese sollten somit auch in die Bedarfsplanung einbezogen werden. Neben den Personalverbänden sollten daher im Kapitel über die Akteure der Weiterbildung auch die Mitarbeitenden genannt werden, die dort bisher noch nicht erwähnt sind. Die FEDE schlägt vor, das betreffende Kapitel durch einen Artikel 10 über die Rolle der Mitarbeitenden zu ergänzen (Vorschlag):

Der Mitarbeitende ermittelt den Bedarf zur Erhaltung der in Ausübung seiner Funktion notwendigen Fähigkeiten. Er schlägt dem Vorgesetzten die gewünschten Weiterbildungen vor. Er verpflichtet sich,

die ihm gewährten Weiterbildungsmassnahmen bestmöglich zu verwerten.

Zugang zu Weiterbildung

Weiterbildung muss für alle Mitarbeitenden zugänglich sein, auch für Teilzeitbeschäftigte. Sofern die gewählte Weiterbildung im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht, ist es angezeigt, dass die aufgewendete Zeit als Arbeitszeit gilt. Der Vorschlag der FEDE: Mitarbeitende mit einem Pensum über 30 Prozent haben Anrecht auf mindestens zwei Weiterbildungstage, Mitarbeitende mit einem Pensum über 60 Prozent auf mindestens drei Tage. Die Weiterbildungstage sollen nicht prozentual zum Beschäftigungsgrad, sondern als Volltage bis zur Erschöpfung des Anspruchs angerechnet werden.

Kostenübernahme

Sofern eine Weiterbildung den beruflichen Tätigkeitsbereich betrifft und vom Arbeitgeber verlangt wird, muss dieser die Kosten dafür vollumfänglich übernehmen. Dies muss der Regelfall sein. Es kann jedoch vorkommen, dass ein

Mitarbeitender eine Weiterbildung besuchen möchte, die mehr seinem persönlichen Interesse als einem klaren Bedarf entspricht, jedoch dem Arbeitsgeber ebenfalls dienlich ist. Hier ist eine jeweils hälftige Kostenaufteilung denkbar. Die weiteren Modalitäten (Arbeitszeit, Anmeldegebühr, Fahrtkosten usw.) sollten gesondert in einer von beiden Seiten genehmigten Ausbildungsvereinbarung festgehalten werden.

Kostenaufteilung und zeitliche Bindung

Im Verordnungsentwurf der FIND wird ein Kostenschlüssel und eine zeitliche Abstufung für den rückzahlbaren Anteil im Fall von Kostenteilung vorgeschlagen. Die FEDE ist der Meinung, dass dieser ganze Abschnitt untauglich ist, da unrealistisch und ungerecht. Insbesondere ist die untere Grenze für die Rückzahlungspflicht viel zu tief, und die zeitliche Bindung zu hoch angesetzt. In Anlehnung an die Regelungen in anderen Kantonen schlägt die FEDE eine andere Abstufung vor, bei der unter 5000 Franken keine Rückzahlungspflicht besteht.

Zusammenfassend tritt die FEDE in all diesen Punkte auf die Vorlage ein, ausser betreffend zeitliche Bindung, und fordert die Berücksichtigung der in der Stellungnahme formulierten Hinweise.