

## Weiterbildungsreglement

Vom 3. Juni 2019

---

*Der Gemeinderat,*

gestützt auf Art. 29 Personalreglement

*beschliesst:*

### § 1

<sup>1</sup> Die Aus- und Weiterbildung ist Bestandteil der Personalentwicklung und -förderung. Grundsätze

<sup>2</sup> Die Ausbildung wird entweder mit eigenen personellen Mitteln durch Ausbildung am Arbeitsplatz, verwaltungsweite Veranstaltungen durch die Berufsverbände, durch externe Ausbildungslehrgänge oder andere Schulungsmöglichkeiten ermöglicht.

### § 2

Die Ausbildung der Berufslernenden richtet sich nach den Vorschriften des BBT (Bundesamt für Bildung und Technik) sowie nach dem Modell-Lehrgang der Berufsverbände und den internen Weisungen. Ausbildung  
Berufslernende

### § 3

<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, ihr Wissen und Können den sich verändernden Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen und die entsprechenden Bedürfnisse anzumelden. Auftrag zur  
Aus- und  
Weiterbildung

<sup>2</sup> Vorgesetzte sind ebenfalls verpflichtet, die Kompetenzen in Leistung und Verhalten der Mitarbeitenden zur Aufgabenerfüllung gemäss Kompetenzmodell aufrechtzuerhalten. Den Trends und dem Markt ist Rechnung zu tragen, ebenfalls einer Nachfolgeplanung. Es ist auf das Kompetenzmodell der Abteilung abzustützen. Das Verhaltensgespräch dient der Protokollierung und Überprüfung.

<sup>3</sup> Der Wissenstransfer zu anderen Mitarbeitenden in der Abteilung ist bei Bedarf sicherzustellen.

**§ 4**

Interessegrad  
der Ausbildung

Aus- und Weiterbildungsangebote werden nach folgenden Interessegraden unterschieden:

- a) *Obligatorische Weiterbildungen*: Dies sind Kurse/ Lehrgänge, zu deren Teilnahme der Mitarbeiter durch die Arbeitgeberin verpflichtet wird. Es handelt sich hierbei um Inhalte die wesentliche Grundlagen zur Funktionsausübung vermitteln
- b) *fakultative Weiterbildungen*: Dies sind Weiterbildungen mit grosser Wirkung für die Organisation und auf die Arbeitsmarktfähigkeit des Mitarbeitenden. Diese Weiterbildungen dienen dazu, Lücken zu schliessen, die sich aus dem Kompetenzmodell ergeben.

**§ 5**

Kostenbeteili-  
gungen

- 1 Im Falle einer Weiterbildung nach § 4 lit. a übernimmt die Arbeitgeberin die vollen Kosten (inkl. Lehrmittel, Spesen und Gebühren). Die Kurszeiten werden der Arbeitszeit angerechnet.
- 2 Im Falle einer Weiterbildung nach § 4 lit. b übernimmt die Arbeitgeberin bis zu 50 % der Kosten (Kurskosten, Lehrmittel und Prüfungsgebühren, exkl. Spesen). Die Kurszeiten werden bis zu 50 % der Arbeitszeit angerechnet.

**§ 6**

Rückerstat-  
tungsvereinba-  
rung allgemein

Im Zusammenhang mit Weiterbildungen, an denen sich die Arbeitgeberin beteiligt, werden folgende Rückerstattungsauflagen vereinbart:

- a) Weiterbildungen gemäss §. 4 lit. a: Darüber entscheidet die Höhe der Weiterbildungskosten: Bei Kosten bis Fr. 1'000.00 wird keine Verpflichtung eingegangen. Bis Fr. 2'000.00 besteht eine Rückerstattungspflicht von 1 Jahr, bis Fr. 4'000.00 von 2 Jahren und ab Fr. 4'000.00 von 3 Jahren.
- b) Weiterbildungen gemäss § 4 lit. b: Hier entscheidet die Höhe der Weiterbildungskosten über die Dauer der Verpflichtung: bis Fr. 3'000.00 2 Jahre, ab Fr. 3'000.00 3 Jahre, ab Fr. 5'000.00 4 Jahre.
- c) Die Verpflichtungsvereinbarung startet nach Abschluss der Weiterbildung. Die Rückzahlung bei einer Kündigung reduziert sich pro rata temporis. Die Verpflichtung entfällt nur, wenn die Arbeitgeberin aus wirtschaftlichen oder reorganisatorischen Gründen kündigt.
- d) Wird die Weiterbildung abgebrochen oder das Arbeitsverhältnis während der Ausbildung aufgelöst, sind 100 % der Kosten zurückzuerstatten.
- e) Die Arbeitszeit wird nicht angerechnet.

**§ 7**

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin bevorschusst die Uniformierungs- und Ausbildungskosten.

<sup>2</sup> Die Mitarbeitenden verpflichten sich für eine Weiterbeschäftigung nach bestandener eidg. Prüfung von drei Jahren.

<sup>3</sup> Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf von drei Jahren nach bestandener eidg. Prüfung aufgelöst, verpflichten sich die Mitarbeitenden zur Rückerstattung der gemäss Abs. 4 nachfolgend aufgeführten Kosten unter Berücksichtigung einer monatlichen Reduktion pro rata temporis im Verhältnis der Dauer seit definitiver Anstellung.

<sup>4</sup> Als Uniformierungs- und Ausbildungskosten gelten:

- a) Kosten der Ausrüstung, abzüglich Kosten der für die Regionalpolizei Wettingen-Limmattal weiter verwendbaren Ausrüstungsgegenstände
- b) Kosten für die Ausbildung an der Polizeischule (Schulgeld und Transportkosten)
- c) Gehalt während der Ausbildung.

Rückerstattungsvereinbarung Regionalpolizei

**§ 8**

<sup>1</sup> Die Abteilungs- oder Bereichsleiter beantragen eine Massnahme. Die Personalleitung ist nach Rücksprache mit dem Gemeindeammann ermächtigt, Aus- und Weiterbildungsmassnahmen zu bewilligen, sofern die Gesamtkosten des Lehrgangs Fr. 3'000.00 nicht übersteigen.

<sup>2</sup> Über Lehrgänge mit Gesamtkosten über Fr. 3'000.00 entscheidet der Gemeinderat.

<sup>3</sup> Die Vorgesetzten melden die Ausbildungsbedürfnisse in ihrem Verantwortungsbereich der Personalleitung zeitnah. Kosten- und zeitintensive Weiterbildungen sollen mittelfristig geplant werden.

<sup>4</sup> Die Budgetgesamtverantwortung liegt bei der Personalleitung.

Kompetenzdelegation

**§ 9**

<sup>1</sup> Dieses Reglement ersetzt das Ausbildungs- und Weiterbildungskonzept der Gemeinde Wettingen vom 24. Juli 2008.

<sup>2</sup> Dieses Reglement wird mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.

Inkrafttreten

Wettingen, 3. Juni 2019

NAMENS DES GEMEINDERATES  
Der Gemeindeammann  
Roland Kuster

Der Protokollführer  
Urs Blickenstorfer