

Merkblatt zur Weiterbildungsvereinbarung

Grundsätzliches

Sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende sind in Bezug auf Weiterbildungen in der Pflicht. Eine Grundlage dafür stellt Art. 79 des [Volksschulgesetzes](#) dar.

Dabei gilt es immer abzuschätzen, wie notwendig Weiterbildungen für Arbeitnehmende zur Ausübung ihrer Arbeit sind. Zum Beispiel verpflichten Schulträger die Lehrpersonen zu schulinternen Fortbildungen im Rahmen der Arbeitszeit im Arbeitsfeld Schule. Die Weiterbildung wird als notwendig betrachtet und vollständig vom Schulträger übernommen (Arbeitszeit, weitere Kosten), die Lehrpersonen sind zur Teilnahme verpflichtet.

Für kürzere individuelle Weiterbildungen steht den Lehrpersonen Zeit im Arbeitsfeld Lehrperson zur Verfügung. Damit können z.B. Kurse aus dem kantonalen Weiterbildungsangebot besucht werden, die Finanzierung erfolgt in der Regel über Kanton und Schulträger.

Lehrpersonen haben zudem die Möglichkeit nach 15 resp. 25 Arbeitsjahren eine Intensivweiterbildung (IWB) zu beziehen. Die Weisung des Bildungsrates zur Intensivweiterbildung definiert die Rahmenbedingungen. Zum Beispiel bezahlt der Schulträger den Lohn während der IWB, die Lehrperson ist für die Kosten der IWB zuständig.

Für grössere, mehrere Tage dauernde, individuelle Weiterbildungen ausserhalb der IWB ist eine Weiterbildungsvereinbarung zwischen Schulträger und Lehrperson hilfreich und klärend.

A WICHTIGE ÜBERLEGUNGEN / ASPEKTE

- Folgende Faktoren können für die Beteiligung des Schulträgers (Abstufung der Beteiligung je nach Einschätzung von deren Relevanz) an einer aufwändigeren individuellen Weiterbildung einer Lehrperson einen Einfluss haben:
 - Wie gross ist das Interesse des Schulträgers an der Weiterbildung resp. wie gross ist der Nutzen der Weiterbildung für die Tätigkeit der Lehrperson?
 - Ist die Weiterentwicklung der Lehrperson in eine bestimmte Richtung (z.B. SHP, SL) wünschenswert?
 - Wie gross ist das Unterrichtspensum der Lehrperson?
 - Welcher Bedarf für diese Weiterbildung besteht aus Sicht des Schulträgers?
- Soll ein Minimalaufwand (z.B. CHF 3'000.00) für Weiterbildungen definiert werden, ab welchem eine Weiterbildungsvereinbarung erstellt wird?
- Soll ein Sockelbeitrag festgelegt werden, der als Grundbeitrag des Schulträgers an die Weiterbildung verstanden wird und in keinem Fall (z.B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Verpflichtungsdauer) zurückerstattet werden muss.
- Welche Verpflichtungsdauer ist für die geplante Kostenbeteiligung angemessen?
- Soll die Verpflichtung ab Ende der Weiterbildung oder bereits zu einem früheren Zeitpunkt (z.B. Mitte der Weiterbildung) zu laufen beginnen?