

Einwohnergemeinde Cham

**Schulexterne Aus- und Weiterbildungsverordnung
Schulen Cham für Lehrpersonen**

vom 3. März 2008
revidiert am 25. September 2018

in Kraft per 1. Januar 2008

Der Gemeinderat beschliesst gestützt auf §§ 3 und 84 des Gemeindegesetzes¹ vom 4. September 1980 (Stand 10. Dezember 2016) und § 49 des Schulgesetzes² vom 27. September 1990 (Stand 1. Januar 2018):

§ 1 Grundlagen

Das HR-Konzept der Schulen Cham gilt als Grundlage für die vorliegende Verordnung. Die Schulexterne Aus- und Weiterbildungsverordnung für Lehrpersonen ist Bestandteil des Kapitels Personalentwicklung.

§ 2 Zweck

Die vorliegende Aus- und Weiterbildungsverordnung bezieht sich auf die Weiterbildungsbestimmungen für Lehrpersonen. Für die übrigen Mitarbeitenden der Abteilung Bildung gelten die Weiterbildungsbestimmungen auf der Grundlage des Personalreglements der Gemeinde Cham.

§ 3 Überblick

Aus- und Weiterbildungen von Lehrpersonen finden grundsätzlich in der unterrichtsfreien Zeit statt. Ausnahmen bei betrieblichem Interesse oder betrieblicher Notwendigkeit werden fallweise geprüft.

Alle schulexternen Aus- und Weiterbildungsformen werden folgenden drei Kategorien zugeordnet:

¹ BGS 171.1

² BGS 412.11

a) Aus- und Weiterbildungen von betrieblicher Notwendigkeit

Zu dieser Kategorie gehören Aus- und Weiterbildungen, deren Besuch für die Organisation unabdingbar ist. Betrieblich notwendige Aus- und Weiterbildungen müssen von den Lehrpersonen besucht werden, damit sie ihre entsprechende Funktion weiterhin ausüben dürfen und ihrer Auftragserfüllung gerecht werden können. In der Regel sind Aus- und Weiterbildungen dieser Kategorie von der Organisation angeordnet, also durch einen externen Impuls initiiert.

Finanzierung: Die Kurs- und die Stellvertretungskosten für Aus- und Weiterbildungen von betrieblicher Notwendigkeit werden, vorausgesetzt sie sind nicht lohnwirksam, zu 100 % vom Arbeitgeber übernommen. Die Vergütung von Spesen wird fallweise beurteilt.

b) Aus- und Weiterbildungen von betrieblichem Interesse

Zu dieser Kategorie gehören Aus- und Weiterbildungen, deren Besuch für die Organisation wünschenswert und interessant ist. Aus- und Weiterbildungen von betrieblichem Interesse sind für die Lehrpersonen hinsichtlich ihrer Auftragserfüllung inspirierend, gewinnbringend, aber nicht zwingend notwendig. Der Impuls für Aus- und Weiterbildungen dieser Kategorie kann sowohl von aussen (Organisation) als auch von innen (Lehrperson) kommen.

Finanzierung: Die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kurs- und die Stellvertretungskosten für Aus- und Weiterbildungen von betrieblichem Interesse beträgt zwischen 50 % - 100 %. Auch hier gilt, wenn die Aus- und Weiterbildung lohnwirksam ist, erfolgt keine 100 %-ige Kostenübernahme. Die Spesen gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.

c) Aus- und Weiterbildungen von persönlichem Interesse

Zu dieser Kategorie gehören Aus- und Weiterbildungen, die der individuellen beruflichen Entwicklung dienen. Sie sind somit in erster Linie für die Lehrpersonen von Bedeutung.

Finanzierung: Der Arbeitgeber kann sich an den Kosten von Aus- und Weiterbildungen von persönlichem Interesse im Sinne einer Honorierungsmassnahme beteiligen.

Die Schulen Cham beteiligen sich an den Kosten eines "Diplomerweiterungsstudiums" wenn sie an einem Einsatz der Lehrperson in diesem Fach interessiert sind, d.h. wenn sich deren Einsatz in den nächsten Jahren vorhersehen lässt oder dieser wahrscheinlich ist. (Betriebliche Notwendigkeit, betriebliches Interesse) Vorteil für die Schule: Klassenlehrpersonen unterrichten ein Fach mehr in der Klasse, Engpässe in der Fächerverteilung können vermindert werden.

In diesem Fall übernehmen die Schulen Cham das Schulgeld (sofern kein Konkordat etwas anderes besagt), Aufnahme- und Prüfungskosten. Bei Kurskosten über CHF 3000 wird eine Rückzahlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Lehrperson abgeschlossen. Die Schule richtet den Stundenplan passend zur Weiterbildung ein, wenn die Lehrperson die Ausbildung im dafür vorgesehenen Zeitabschnitt abschliesst.

Reisespesen, Verpflegung und Lehrmittel gehen zu Lasten der Lehrperson. Um Überforderungen auszu-schliessen, reduziert die Lehrperson in der Regel ihr Pensum um die Hälfte des Aufwands der Ausbildung. (Beispiel: Ausbildung von einem Tag pro Woche entspricht einer Reduktion des Pensums von 10%.)

Kategorisierung	Betriebliche Notwendigkeit	Betriebliches Interesse	Persönliches Interesse
	<ul style="list-style-type: none"> - für die entsprechende Funktion (Auftragserfüllung) notwendig - in der Regel externer Impuls - für Organisation unabdingbar 	<ul style="list-style-type: none"> - für die entsprechende Funktion (Auftragserfüllung) wünschenswert - persönlicher oder externer Impuls - für Organisation interessant 	<ul style="list-style-type: none"> - der individuellen beruflichen Entwicklung dienlich. - persönlicher Impuls - aus persönlicher Sicht relevant
Kantonale Kurse	✓	✓	✓
Kurse diverser Anbieter	✓	✓	✓
(Zusatz)-Ausbildung	✓	✓	✓
Nachqualifikation	✓	✓	
Intensivweiterbildungen		✓	

Kategorisierung	Betriebliche Notwendigkeit	Betriebliches Interesse	Persönliches Interesse
J&S Schneesportkurs		✓ 100 % finanziert (Lagerrückerstattung)	
Kurse wie Brevetkurse oder Herzmassagekurs	✓	✓ 100 % finanziert (sicherheitsrelevant)	

§ 4 Kantonale Kurse

¹ Rahmenbedingungen Kantonale Kurse sind im Kursprogramm der Pädagogischen Hochschule Zug beschrieben. Das Kursprogramm erscheint jährlich.
Für Kurse, die in interkantonaler Zusammenarbeit angeboten werden, gelten die gleichen Bedingungen.

§ 5 Kurse anderer Institutionen

¹ Beispiele

1. Sommerkurs SWCH
2. J+S FK Kurse
3. Instrumentalunterricht
4. Kursprogramm HFH (Zürich)

- ² Finanzierung
1. Grundsätzlich ist eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers (Gemeinde) an den Kurs- und Stellvertretungskosten möglich. Die Beitragshöhe richtet sich nach der Kategorisierung des Kurses (Weiterbildung von betrieblicher Notwendigkeit, Weiterbildung von betrieblichem Interesse, Weiterbildung von persönlichem Interesse).
 2. Für Kurse anderer Institutionen, deren Gesamtkosten sich auf über CHF 3000.00 belaufen, werden Rückzahlungsvereinbarungen abgeschlossen.
 3. Die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers kann bei Kursen anderer Institutionen an spezifische Aufträge/Leistungsvereinbarungen geknüpft werden (Sportlagerleitung) werden.
 4. Bei mehrtägigen Seminaren, Kongressen, Tagungen, die eine ständige Präsenz am Kursort als Teil des Programms verlangen, werden Verpflegung und Unterkunft vergütet.

§ 6 (Zusatz)Ausbildungen

- ¹ Ziele
- Der Erwerb eines weiteren Diplomabschlusses berechtigt, eine andere Schulart bzw. –stufe zu unterrichten oder andere schulische Aufgaben zu übernehmen.

- ² Beispiele
1. Ausbildung Schulleiter/in
 2. Ausbildung Schulische Heilpädagogin/Schulischer Heilpädagoge

- ³ Finanzierung
1. Grundsätzlich ist eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers (Gemeinde) an den Ausbildungskosten möglich. Die Beitragshöhe richtet sich nach der Kategorisierung der (Zusatz)Ausbildung (Ausbildung von betrieblicher Notwendigkeit, Ausbildung von betrieblichem Interesse, Ausbildung von persönlichem Interesse).
 2. Bei (Zusatz)Ausbildungen wird immer eine Rückzahlungsvereinbarung abgeschlossen.
 3. Sämtliche übernommenen Kosten sind bei einem freiwilligen oder selbstverschuldeten Austritt aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber (Gemeinde) innert zwei Jahren nach Ausbildungsabschluss pro rata temporis wie folgt zurückzuerstatten:
bei 3-jährigen Ausbildungen wird eine Rückzahlungsvereinbarung über 36 Monate, bei 2-jährigen Ausbildungen und Ausbildungen ab CHF 3'000 eine über 24 Monate abgeschlossen, z.B.
Austritt im 1. Monat nach Ausbildungsabschluss: Rückzahlung 24/24
Austritt im 2. Monat nach Ausbildungsabschluss: Rückzahlung 23/24
Austritt im 3. Monat nach Ausbildungsabschluss: Rückzahlung 22/24 usw.
 4. Bei Abbruch der Ausbildung oder nicht bestehen der Abschlussprüfung beträgt die Rückerstattung grundsätzlich 100 % der gesamten bisher bezahlten Kosten.
 5. Im Renten- und Todesfall besteht keine Rückzahlungspflicht.

§ 7 Nachqualifikationen

- ¹ Ziele
1. Nachqualifikationen können zwei unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen:
 2. Die Nachqualifikation ist für den Erhalt der Erlaubnis zur Lehrtätigkeit zwingend (z.B. vom Bildungsrat angeordnete Kurse zur Fortführung einer bestimmten Lehrtätigkeit).
 3. Durch die Nachqualifikation wird die bestehende Erlaubnis zur Lehrtätigkeit (z.B. um ein Fach) erweitert.
- ² Rahmenbedingungen
1. Eine Nachqualifikation ist in der Regel eine Weiterbildung von betrieblicher Notwendigkeit. Sie kann in Ausnahmefällen auch als Weiterbildung von betrieblichem Interesse kategorisiert werden.
- ³ Finanzierung betrieblich notwendiger Nachqualifikation
1. Betrieblich notwendige Nachqualifikationen werden wie folgt finanziert:
 2. Die Kurskosten für die Nachqualifikation werden zu 100 % übernommen, vorausgesetzt sie ist nicht lohnwirksam, 50 % zahlt der Arbeitgeber (Gemeinde) und 50 % der Kanton.
 3. Die allenfalls anfallenden Stellvertretungskosten werden ebenfalls zu 100 % vom Arbeitgeber getragen.
 4. Bei betrieblich notwendigen Nachqualifikationen wird immer eine Rückzahlungsvereinbarung abgeschlossen.
 5. Sämtliche übernommenen Kosten sind bei einem freiwilligen oder selbstverschuldeten Austritt aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber (Gemeinde) innert zwei Jahren nach Abschluss der Nachqualifikation pro rata temporis wie folgt zurückzuerstatten:
bei 3-jährigen Ausbildungen wird eine Rückzahlungsvereinbarung über 36 Monate, bei 2-jährigen Ausbildungen und Ausbildungen ab CHF 3'000 eine über 24 Monate abgeschlossen, z.B.
Austritt im 1. Monat nach Kursabschluss: Rückzahlung 24/24
Austritt im 2. Monat nach Kursabschluss: Rückzahlung 23/24
Austritt im 3. Monat nach Kursabschluss: Rückzahlung 22/24 usw.
 6. Bei Abbruch der Nachqualifikation oder nicht bestehen der Abschlussprüfung beträgt die Rückerstattung grundsätzlich 100 % der gesamten bisher bezahlten Kosten.
 7. Im Renten- und Todesfall besteht keine Rückzahlungspflicht.
- ⁴ Finanzierung Nachqualifikation von betrieblichem Interesse
- Nachqualifikationen von betrieblichem Interesse werden wie folgt finanziert:
1. Grundsätzlich ist eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers (Gemeinde) an den Kosten möglich.
 2. Bei Nachqualifikationen von betrieblichem Interesse wird immer eine Rückzahlungsvereinbarung abgeschlossen.
 3. Sämtliche übernommenen Kosten sind bei einem freiwilligen oder selbstverschuldeten Austritt aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber (Gemeinde) innert zwei Jahren nach Abschluss der Nachqualifikation pro rata temporis wie folgt zurückzuerstatten:

bei 3-jährigen Ausbildungen wird eine Rückzahlungsvereinbarung über 36 Monate, bei 2-jährigen Ausbildungen und Ausbildungen ab CHF 3'000 eine über 24 Monate abgeschlossen, z.B.

Austritt im 1. Monat nach Kursabschluss: Rückzahlung 24/24

Austritt im 2. Monat nach Kursabschluss: Rückzahlung 23/24

Austritt im 3. Monat nach Kursabschluss: Rückzahlung 22/24

usw.

4. Bei Abbruch der Nachqualifikation oder nicht bestehen der Abschlussprüfung beträgt die Rückerstattung grundsätzlich 100 % der gesamten bisher bezahlten Kosten.
5. Im Renten- und Todesfall besteht keine Rückzahlungspflicht.

§ 8 Intensivweiterbildung

- ¹ Gesetzesgrundlage 412.35 – Reglement über die Intensivweiterbildung der Lehrpersonen an den gemeindlichen Schulen vom 11. Juli 2006.
- ² Ziele Die Intensivweiterbildung verfolgt folgende Ziele:
1. Intensive Auseinandersetzung mit beruflichen und persönlichen Fragen (Standortbestimmung)
 2. Erwerb von methodisch-didaktischen Kompetenzen
 3. Reflexion gesellschaftlicher Veränderungs- und pädagogischer Entwicklungsprozesse
 4. Erfahrungssammlung in einer anderen Berufswelt
- ³ Rahmenbedingungen
1. Die Intensivweiterbildung findet während eines maximal zwölfwöchigen bezahlten Urlaubs statt, wobei zwei Wochen in die unterrichtsfreie Zeit fallen. Während der Intensivweiterbildung sind die Lehrpersonen von der Lehrtätigkeit befreit und beziehen das ordentliche Gehalt. Es besteht kein genereller Anspruch auf eine Intensivweiterbildung.
 2. Für die Bewilligung eines Antrags müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:
 3. Die Lehrperson hat bisher höchstens eine Intensivweiterbildung besucht und diese liegt mindestens 12 Jahre zurück.
 4. Die Lehrperson bringt mindestens 12 Jahre Berufserfahrung mit.
 5. Die Bewilligung einer Intensivweiterbildung ist höchstens bis drei Jahre vor der Pensionierung zulässig.
- ⁴ Beispiele
1. Kursangebote von Kantonen und Pädagogischen Hochschulen
 2. Individuelle von der Lehrperson zusammengestellte Weiterbildungsprogramme
- ⁵ Finanzierung
1. Die Kurskosten für die Intensivweiterbildung werden zu 100 % Arbeitgeber (Gemeinde) übernommen.
 2. Die anfallenden Stellvertretungskosten werden ebenfalls zu 100 % vom Arbeitgeber getragen.

3. Spesen, insbesondere Auslagen für Verpflegung, Übernachten, Reisen oder Unterrichtsmittel gehen voll zu lasten der Lehrpersonen.
4. Sämtliche übernommenen Kosten sind bei einem freiwilligen oder selbstverschuldeten Austritt aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber (Gemeinde) innert zwei Jahren nach Abschluss der Intensivweiterbildung pro rata temporis wie folgt zurückzuerstatten:
 - im 1. Jahr nach Beendigung der Intensivausbildung zu 70 %
 - im 2. Jahr nach Beendigung der Intensivausbildung zu 50 %
 - im 3. Jahr nach Beendigung der Intensivausbildung zu 30 %
5. Bei Abbruch der Intensivweiterbildung beträgt die Rückerstattung grundsätzlich 100 % der gesamten bisher bezahlten Kosten (Kurskosten plus bezogenes Gehalt inkl. Zulagen und Sozialleistungen).
6. Im Renten- und Todesfall besteht keine Rückzahlungspflicht.

Auszug aus dem Funktionendiagramm

Schulexterne Aus- und Weiterbildung	GfR	SL	LP	Bedingungen Bemerkungen
Schulexterne Weiterbildung LP	I	E	A	Ab CHF 3000.00 Rückzahlungsvereinbarung
Zusatzausbildung LP	E	A	A	Rückzahlungsvereinbarung
Nachqualifikation LP	I	E	A	Rückzahlungsvereinbarung
Intensivweiterbildung LP	E	A	A	Rückzahlungsvereinbarung

§ 9 Schlussbestimmungen

¹ Diese Verordnung tritt mit dem Beschluss des Gemeinderates in Kraft und ersetzt alle früheren Weiterbildungserlasse.