

5630 Muri, 12. Januar 2018

Reglement über die Aus- und Weiterbildung

Kindes- und Erwachsenenschutzdienst Bezirk Muri gestützt auf § 28 des Personalreglements:

I. Grundlagen

1. Personenbezeichnung

Die in diesem Reglement verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter.

2. Geltungsbereich

Dieses Reglement gilt für alle Mitarbeitenden des Kindes- und Erwachsenenschutzdienst Bezirk Muri

3. Zuständigkeiten

Der Vollzug dieses Reglements liegt bei der Stellenleitung. Der Stellenleitung überwacht den einheitlichen Vollzug. Zweifelsfall entscheidet der Vorstand.

4. Grundlage

Der Vorstand und die Stellenleitung schaffen die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalentwicklung und regelt die Unterstützung der Weiterbildung.

Die betriebliche Bildung fördert nebst den funktionsbezogenen Fähigkeiten und der langfristig flexiblen Einsatzbereitschaft auch die allgemeine Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz.

5. Begriffe

In diesem Reglement gelten als:

- a) Obligatorische Kurse: Fach- sowie Aus- und Weiterbildungskurse, die für die Ausübung der Funktion notwendig oder zwingend sind;
- b) Lehrgänge in beidseitigem Interesse: Berufsbegleitende Studien- und Lehrgänge an einer Hochschule sowie der Erwerb von höheren Fachausweisen, welche für die Ausübung der Tätigkeit von hohem Nutzen sind;
- c) Weiterbildungskosten: Bildungs- und Lohnkosten bei Weiterbildungen ohne Spesen und Lehrmittel;
- d) Bildungskosten: Einschreibe-, Seminar- bzw. Semester- und Prüfungsgebühren;
- e) Lohnkosten: Kosten, die bei Weiterbildungen für die Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsplatz inklusive der vom Arbeitgeber zu entrichtenden Sozialleistungen anfallen. Sie entsprechen zeitmässig der vom Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter für die Weiterbildung vereinbarte Arbeitszeiterleichterung.
- f) Arbeitszeiterleichterung: Die vom Arbeitgeber für die Weiterbildung genehmigte Freistellung der in die Arbeitszeit fallenden Ausbildungszeit, die an die Arbeitszeit angerechnet wird. Sie entspricht wertmässig den vom Arbeitgeber bei Weiterbildungen bezahlten Lohnkosten.

6. Rechte und Pflichten

Die Mitarbeitenden sind berechtigt und verpflichtet, sich durch Weiterbildung den sich ändernden beruflichen Verhältnissen und Anforderungen anzupassen. Teilzeitmitarbeitende haben grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Weiterbildung wie Vollzeitangestellte.

Die Verantwortung für die Weiterbildung liegt gemeinsam bei der Stellenleitung und beim Mitarbeitenden. Weiterbildungen werden in der Regel im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vereinbart und gegebenenfalls in einer Zielvereinbarung festgehalten.

Bei der Vereinbarung werden sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch der Bedarf des Arbeitgebers sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen berücksichtigt. Die Einzelheiten über die Leistungen des Arbeitgebers bzw. die Pflichten der Mitarbeitenden werden schriftlich in einer individuellen Vereinbarung über die Weiterbildung festgehalten.

II. Beteiligung des Arbeitgebers

7. Besuch von Seminaren und Tagungen

Seminare und Tagungen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Funktion der Mitarbeitenden stehen und die dem Erhalt und der Erweiterung des Wissensstandes dienen, können vom der Stellenleitung im Rahmen des genehmigten Budgets angeordnet werden, sofern die Teilnahmekosten im Einzelfall den Betrag von CHF 1'000.00 nicht übersteigen.

Die gesamte Absenz der Mitarbeitenden als Folge des Besuchs solcher Seminare und Tagungen darf pro Kalenderjahr 5 Arbeitstage nicht übersteigen. Der Vorstand ist zu orientieren.

8. Aus- und Weiterbildungskurse

Die Kostenbeteiligung des Arbeitgebers richtet sich nach dessen Interessengrad für Weiterbildungen gemäss Punkt 5 lit a) und b). Der Arbeitgeber übernimmt die Weiterbildungskosten für:

1. Obligatorische Kurse
 - 1.1 Die gesamten Bildungskosten inklusive Spesen
 - 1.2 Die Lohnkosten im Umfang der in die Arbeitszeit fallenden Ausbildungszeit.
2. Lehrgänge in beidseitigem Interesse
 - 2.1 Die gesamten Bildungskosten
 - 2.2 Die Lohnkosten für die vereinbarte Arbeitszeiterleichterung von maximal 1 Tag pro Woche während der Durchführung der Weiterbildung (Semester, Trimester, Quartal), bzw. bei Blockseminaren nach Absprache;

Der Besuch von Kursen im gekündigten Anstellungsverhältnis kann vom Arbeitgeber storniert werden; sollte dies nicht mehr möglich sein, gehen die Weiterbildungskosten zu Lasten des Arbeitnehmers.

9. Rückerstattungspflicht bei nicht bestandener Prüfung

Falls die Abschlussprüfung nicht bestanden wird, sind die vom KESD Bezirk Muri übernommenen Bildungskosten im Umfang von 1/3 zurückzuerstatten.

10. Rückerstattungspflicht bei Auflösung des Anstellungsverhältnisses

Bei einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses während der Aus- oder Weiterbildung sind die gesamten vom KESD Bezirk Muri entstandenen Weiterbildungskosten zurückzuerstatten.

Bei einer Auflösung des Anstellungsverhältnisses für Lehrgänge in beidseitigem Interesse, innert drei Jahren nach bestandener Abschlussprüfung, sind die Weiterbildungskosten anteilmässig wie folgt zurückzuerstatten:

1. Auflösung im 1. Jahr: Rückerstattung von 75 %
2. Auflösung im 2. Jahr: Rückerstattung von 50 %
3. Auflösung im 3. Jahr: Rückerstattung von 25 %

11. Verzicht auf Rückerstattung

Bei Abbruch der Weiterbildung oder Nichteinhalten der Verpflichtungszeit kann der KESD Bezirk Muri aus wichtigen Gründen auf die Rückerstattung ganz oder teilweise verzichten. Wichtige Gründe sind insbesondere die Beendigung von Anstellungsverhältnissen in gegenseitigem Einvernehmen, die Aufhebung der Stelle aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen sowie der Abbruch der Weiterbildung infolge Krankheit, Unfall oder schwerwiegender privater Ereignisse.

12. Inkrafttreten

Das Reglement tritt auf 01. Januar 2018 in Kraft.

Dober Claudia

Präsidium, Kindes- und Erwachsenenschutzdienst Bezirk Muri

5630 Muri, 01. Januar.2018

Ronen Brunner

Stellenleiter, Kindes- und Erwachsenenschutzdienst Bezirk Muri

5630 Muri, 01. Januar.2018

Muri, 31. Oktober 2017