

Kommentar zum Verordnungsentwurf über die Kompetenzentwicklung des Personals des Staats Freiburg durch Aus- und Weiterbildung

I. Ausgangslage und allgemeine Erläuterungen

Die Verordnung über die Weiterbildung des Staatspersonals vom 30. Mai 2012 wurde vor zehn Jahren mit dem Ziel verfasst, die Anforderungen des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG) zu erfüllen, die Rollen und Zuständigkeiten aller im Bereich der Aus- und Weiterbildung zu klären und die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden des Staats klarzustellen.

In den letzten Jahren kristallisierte sich heraus, dass eine Anpassung dieser Verordnung notwendig ist, um sie den beruflichen und gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen und den Mitarbeitenden flexiblere und attraktivere Bedingungen zu bieten. Diese Vorlage zur Revision der Verordnung vom 30. Mai 2012 ist so Teil der Modernisierung der Rahmenbedingungen. Diese Anpassung wurde durch mehrere Faktoren beeinflusst, namentlich durch die Revision des StPG, die neue HR-Politik des Staats Freiburg und die Entwicklung der Rechtsprechung im Bereich der Weiterbildung.

Das revidierte StPG trat am 1. Januar 2022 in Kraft und verweist mit Artikel 12 Abs. 1 Bst. e darauf, dass das Amt für Personal und Organisation (POA) «ein Gesamtkonzept für die Aus- und Weiterbildung der Kader [entwickelt] und ein Ausbildungsangebot und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bereitstellt, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen».

Zwischen 2018 und 2020 hat der Staat Freiburg mit einem partizipativen Ansatz seine neue [HR-Politik](#) erarbeitet, die aus folgenden sieben strategischen Stossrichtungen besteht:

- > Stossrichtung 1 – Stärkung der Dienstleistungsorientierung
- > Stossrichtung 2 – Entwicklung des Potenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- > Stossrichtung 3 – Unterstützung der Führung
- > Stossrichtung 4 – Förderung neuer Arbeitsformen
- > Stossrichtung 5 – Erhalt der Gesundheit und Förderung des Wohlbefindens
- > Stossrichtung 6 – Digitalisierung im Dienst der Menschen
- > Stossrichtung 7 – Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Staat

Dank dieser Neuausrichtung ist die Kompetenzentwicklung, namentlich über die Aus- und Weiterbildung, stärker in die strategischen HR-Stossrichtungen des Staats Freiburg verankert. Die Digitalisierung der Arbeitsprozesse, die rasche Entwicklung der Arbeitswelt und die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zwingen die Mitarbeitenden und die Arbeitgebenden dazu, sich kontinuierlich anzupassen. Das lebenslange Lernen nimmt in der Schweiz einen wichtigen Platz ein. Es ist eine persönliche und gemeinsame Pflicht und Aufgabe. In diesem Sinn muss der Arbeitgeber Staat sein Personal bei diesem kontinuierlichen Vorhaben unterstützen. Dazu gehört auch die Revision der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Unterstützung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und ihrer Kostenübernahme durch den Arbeitgeber Staat, namentlich:

- > Förderung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben: der Staat Freiburg sichert und fördert Teilzeitstellen, auch für Führungsfunktionen. Es scheint deshalb notwendig, die Gestaltung der Kostenübernahme der Aus- und Weiterbildung nicht vom Beschäftigungsgrad einer Person abhängig zu machen;
- > Unterstützung des Erlernens der Partnersprache: als offiziell zweisprachiger Kanton ist es dem Arbeitgeber Staat ein Anliegen, die Achtung der Partnersprache und -kultur zu fördern. Es ist deshalb notwendig, die Mitarbeitenden bei der Aneignung der Kenntnisse der Partnersprache, die für die Ausübung ihrer Funktion notwendig sind, zu unterstützen;
- > vereinfachter Zugang zur Kostenübernahme durch den Staat: aufgrund des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt ist es dem Arbeitgeber Staat ein Anliegen, attraktive und flexible Bedingungen für die Kostenübernahme zu bieten. Diese Revisionsvorlage schlägt deshalb vor:
 - > den Grenzbetrag zu erhöhen, der zu einer Vereinbarung führt. Bei Kosten unter diesem Betrag müssen die Mitarbeitenden keine

Vereinbarung abschliessen und sich folglich nach Abschluss ihrer Aus- oder Weiterbildung nicht für eine bestimmte Zeit verpflichten, weiter für den Staat zu arbeiten (Rückzahlungsfrist),

- > die Rückzahlungsfrist für diejenigen Aus- und Weiterbildungen zu reduzieren, deren vom Staat übernommenen Kosten über dem im vorstehenden Punkt erwähnten Grenzbetrag liegen;
- > den Verwaltungsaufwand und die entsprechenden Fristen zu senken: für mehr Kompetenzen der Personalfachstellen und eine Verschlankung des Prozesses delegiert das POA den Verantwortlichen der Personalfachstellen seine Befugnis zur Stellungnahme (vorbehalten bleibt die in der Revisionsvorlage enthaltene Ausnahme). Es ist so nicht mehr notwendig, dem POA Anträge auf Kostenübernahme vorzulegen. Das POA bleibt indessen für die Schulung der Personalfachstellen und die Bereitstellung von Leitfäden zuständig;
- > Aufhebung der Vergütung der internen Kursleitenden: es ist Aufgabe der Mitarbeitenden, einen Beitrag zur Kompetenzentwicklung zu leisten. Dazu gehört auch, die eigenen Kenntnisse und Kompetenzen den anderen Mitarbeitenden des Staats zur Verfügung zu stellen. Dies bedeutet, dass Mitarbeitende, die während ihrer Arbeitszeit (Vorbereitung und Leitung) einen internen Kurs leiten, keine Vergütung mehr geltend machen können. Sie fungieren im Rahmen ihrer Funktion, mit Genehmigung ihrer Vorgesetzten.

Die wichtigsten Änderungen sind in der nachstehenden Tabelle dargestellt.

Beschreibung	Verordnung vom 30. Mai 2012	Aktuelle Revisionsvorlage
Kostenübernahme abhängig vom Beschäftigungsgrad (Aus- und Weiterbildungskosten und gewährte Tage)	beschäftigungsgradanteilige Berechnung (Art. 16, Abs. 4; Art. 17, Abs. 2; Art. 24, Abs. 1)	Aufhebung der beschäftigungsgradantiligen Berechnung (Art. 3, Abs. 2; Art. 20, Abs. 1 und 2)
Unterstützung für die Aneignung der Partnersprache	Möglichkeit, das Recht auf jährlich drei Tage bezahlten Urlaub in Anspruch zu nehmen, ohne beschäftigungsgradanteilige Berechnung (Art. 18 Abs. 2)	Anspruch auf zwei Tage bezahlten Urlaub pro Jahr, unabhängig vom Anspruch auf drei Tage bezahlten Urlaub pro Jahr (Art. 20 Abs. 2)

Beschreibung	Verordnung vom 30. Mai 2012	Aktuelle Revisionsvorlage
Weiterbildungsarten	5. Kapitel > obligatorische Weiterbildung > freiwillige Weiterbildung (von kurzer Dauer oder längerfristig) > Weiterbildung in der Partnersprache	Kapitel 3.2 > vorgeschriebene Aus- und Weiterbildung > zur Berufsausübung erforderliche Aus- und Weiterbildung > Aus- oder Weiterbildung von gegenseitigem Interesse > Aus- und Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters Sprachkurse in der Partnersprache werden nicht mehr als Aus- oder Weiterbildung als solche betrachtet, sondern für jeden Fall einzeln beurteilt und als eine der oben erwähnten Weiterbildungen betrachtet (Art. 17 Abs. 4)
Grenzbetrag, der zu einer Vereinbarung führt	ab einer Kostenübernahme durch den Staat von 500 Franken (Gesamtkosten, das heisst Aus- und Weiterbildungskosten und gewährte Tage/Lohnkosten), einschliesslich fakultativ für obligatorische Weiterbildungen (Art. 30 Abs. 2)	ab einer Kostenübernahme durch den Staat von 5000 Franken (Gesamtkosten, das heisst Aus- und Weiterbildungskosten und gewährte Tage/Lohnkosten). Ausgenommen sind vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildungen, die nicht zu einer Vereinbarung führen (Art. 26 Abs. 1)
Rückzahlungsfrist	zwischen 1 und 5 Jahren (Art. 27 Abs. 1; Art. 30 Abs. 2)	zwischen 1 und 3 Jahren (Art. 26 Abs 1)

Beschreibung	Verordnung vom 30. Mai 2012	Aktuelle Revisionsvorlage
Stellungnahme zur Kostenübernahme	Stellungnahme des POA* (Art. 29 Abs. 1)	Stellungnahme der Personalfachstellen (Art. 24 Abs. 1), ausser für eine Aus- und Weiterbildungsart (Stellungnahme des POA, Art. 24 Abs. 2)
Vergütung der internen Ausbildenden	250 Franken pro Tag, 125 Franken pro Halbttag, 80 Franken pro Stunde (Art. 14)	die Revisionsvorlage sieht keine Vergütung der internen Kursleitenden vor

** für jede Aus- und Weiterbildung von mehr als fünf bezahlten Urlaubstagen pro Kalenderjahr und für jede Aus- und Weiterbildung, deren vom Staat übernommenen Kosten 3000 Franken übersteigen (Art. 19 Abs. 2).*

Diese Revisionsvorlage zeichnet sich zudem durch eine Änderung der Terminologie aus. Während sich die Verordnung vom 30. Mai 2012 ausdrücklich und fast ausschliesslich auf die Weiterbildung bezog, zielt diese Revisionsvorlage mit der *Kompetenzentwicklung durch Aus- und Weiterbildung* auf eine Ausweitung des Perimeters ab. Der neu verwendete Begriff *Aus- und Weiterbildung* beschränkt sich so nicht mehr einzig auf die Weiterbildung, sondern auch auf einige Bildungsgänge der Berufsbildung. In der Schweiz können Fachkompetenzen über verschiedene Kanäle erworben werden, die durchlässig und aufeinander abgestimmt sind. Diese verschiedenen Kanäle unterstützen das lebenslange Lernen, das sich durch drei Bildungsarten auszeichnet:

- > formale Bildung (Erhalt eines formalen Abschlusses der Sekundarstufe II oder der Tertiärstufe),
- > nichtformale Bildung (berufsorientierte Weiterbildung),
- > informelle Bildung (Kompetenzen, die am Arbeitsort, durch das Lesen von Fachliteratur usw. erworben werden).

Mit dem Bundesgesetz vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung (WeBiG) soll das lebenslange Lernen im Bildungsraum Schweiz gestärkt werden. Dieses Gesetz definiert die Weiterbildung klar als nichtformale Bildung, das heisst als Bildung ausserhalb der formalen Bildung im Rahmen von strukturierten Bildungsangeboten. Diese Revisionsvorlage soll auch einige Bildungsgänge der formalen

Bildung abdecken. Diese «umfasst die staatlich geregelte Bildung, die in der obligatorischen Schule stattfindet, zu Abschlüssen der Sekundarstufe II, der höheren Berufsbildung oder zu akademischen Graden führt oder Voraussetzung für eine staatlich reglementierte berufliche Tätigkeit bildet» (Botschaft zum WeBiG vom 15. Mai 2013). Es ist wichtig, in diese Revisionsvorlage auch berufsbegleitende Bildungsangebote zu integrieren, die zu Abschlüssen der höheren Berufsbildung und zu akademischen Graden führen oder eine Voraussetzung für eine staatlich reglementierte Tätigkeit sind. Denn die berufsbegleitende Bildung gewinnt stark an Bedeutung und stellt einen Pfeiler des lebenslangen Lernens dar. Diese Revisionsvorlage erwähnt deshalb in der Präambel auch das Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (BBG), das unter anderem die höhere Berufsbildung und die berufsorientierte Weiterbildung regelt.

Schliesslich beziehen sich die Änderungen dieser Revisionsvorlage abgesehen vom Inhalt auch auf die Gliederung der Verordnung. Diese wurde zur Vereinfachung des Dokuments vollständig überarbeitet. Die Revisionsvorlage ist für die Lesenden so besser verständlich, da sie nur die wichtigen Aspekte bewahrt und die relevanten Prozesse an einen Leitfaden verweist (der zu einem späteren Zeitpunkt, aber vor dem Inkrafttreten erstellt wird).

II. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

Da die Gliederung der Verordnung vom 30. Mai 2012 vollständig geändert wurde, können die einzelnen Artikel der beiden Versionen nicht direkt miteinander verglichen werden. Die wichtigsten Änderungen werden in der Übersichtstabelle des vorangehenden Kapitels veranschaulicht. Die folgenden Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln stützen sich folglich auf die Artikel der Revisionsvorlage.

Art. 1 Grundsatz

Gemäss Artikel 4 Abs. 1 Bst. m StPG stützt sich die Personalpolitik unter anderem auf folgenden Grundsatz: «Entwicklung von Know-how und Potenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit Schulungen, je nach ihren Fähigkeiten und Qualifikationen».

Art. 2 Zweck

Kein Kommentar.

Art. 3 Geltungsbereich

Absatz 1: Als Verordnung, die sich aus der Anwendung des StPG ergibt, gilt diese Verordnung nur für das Personal, das dem StPG untersteht, das heisst für alle Mitarbeitenden des Staats Freiburg, mit Ausnahme der Lernenden und Praktikantinnen und Praktikanten. Für die beiden letzteren Kategorien bestehen spezifische Bildungsmassnahmen und namentlich der Zugang zu bestimmten Weiterbildungen, die ihren Bedürfnissen angepasst sind.

Dieser Absatz sieht die Möglichkeit vor, bestimmte Personalkategorien von dieser Verordnung auszunehmen («spezifische Gesetzesbestimmungen bleiben vorbehalten»). Dies ist beispielsweise der Fall für das Personal des HFR und des FNPG, für dessen medizinisches, paramedizinisches, medizinisch-technisches und Pflegepersonal besondere Aus- und Weiterbildungsbestimmungen gelten.

Absatz 2: Dieser Absatz umgrenzt den Geltungsbereich der Verordnung auf Mitarbeitende mit einem unbefristeten oder mit einem befristeten Vertrag von mehr als einem Jahr. Was Personen mit einem befristeten Vertrag von mehr als einem Jahr betrifft, deren Kostenübernahme für die Aus- oder Weiterbildung zu einer Vereinbarung und folglich zu einer zeitlichen Bindung führt (Art. 26), ist es wichtig, dass im Voraus Überlegungen zur Berechtigung der Kostenübernahme im Verhältnis zur Vertragsdauer angestellt werden.

Personal mit einem befristeten Vertrag von unter einem Jahr kann folglich keinen Anspruch auf Aus- oder Weiterbildung geltend machen, ausser die Verwaltungseinheit (VE) verlangt dies und unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Anstellungsbehörde. Eine solche Ausnahme kann gemacht werden, wenn die VE den Mitarbeitenden den Besuch einer Aus- oder Weiterbildung vorschreibt (vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildung, siehe Art. 13).

Absatz 2 sieht zudem vor, dass für Teilzeit- und Vollzeitangestellte die gleichen Bestimmungen gelten. Teilzeitangestellte haben folglich den gleichen Anspruch auf Kostenübernahme und Gewährung von bezahlten Urlaubstagen für die Aus- und Weiterbildung wie Vollzeitangestellte. Diese Bestimmung ist gegenüber der Verordnung vom 30. Mai 2012 neu. In der Schweiz wird das lebenslange Lernen

stark unterstützt und gefördert. Der Staat Freiburg will seinen Teil dazu beitragen und unterstützt in diesem Sinn sein Personal unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Diese Massnahme leistet einen Beitrag zur fortlaufenden Aktualisierung der Kenntnisse und Kompetenzen der Mitarbeitenden, die für die digitalen, organisatorischen und fachlichen Entwicklungen notwendig sind.

Art. 4 Begriffsbestimmung

Absatz 1: Die Definition der Aus- und Weiterbildung im Sinn dieser Verordnung bezieht sich auf jede Bildungsmassnahme mit einem Bezug zur Kompetenzentwicklung. Diese besteht im Erwerb, im Erhalt und in der Weiterentwicklung von Fachkenntnissen, Fähigkeiten und Soft Skills, die im beruflichen Umfeld nützlich sind. Diese Kompetenzentwicklung soll die Weiterentwicklung der Anforderungen des Berufs und der Funktion seit der Einstellung und während der ganzen Ausübung der Funktion berücksichtigen und so die Erfüllung des eigenen Pflichtenhefts ermöglichen. Andererseits ist die Kompetenzentwicklung über die Aus- und Weiterbildung grundlegend, um die internen beruflichen Entwicklungen des Staats Freiburg vorwegzunehmen. Gezielte, auf einen Kompetenzentwicklungsplan gestützte Bildungsmassnahmen fördern die interne berufliche Mobilität und binden Talente an den Staat.

Absatz 2: Die Aus- und Weiterbildung ist in dieser Verordnung als jegliche formale und nichtformale Fortbildung zu verstehen. So kann der Arbeitgeber Staat sein Personal mit Bildungsmassnahmen im weiteren Sinn unterstützen:

- > Weiterbildung (nichtformale Bildung): als Weiterbildung im Rahmen dieser Verordnung gelten:
 - > das Weiterbildungsprogramm des Amts für Personal und Organisation (POA),
 - > die interne oder externe berufsorientierte Weiterbildung,
 - > die Weiterbildung an Hochschulen (namentlich *Certificate of Advanced Studies CAS*, *Diploma of Advanced Studies DAS*, *Master of Advanced Studies MAS*),
 - > die Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen,
 - > die vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen (Berufsprüfung und höhere Fachprüfung);
- > Berufsbildung oder berufsqualifizierende Ausbildung (formale Bildung): als

Berufsbildung oder berufsqualifizierende Ausbildung im Rahmen dieser Verordnung gelten:

- > Abschlüsse der Tertiärstufe B, das heisst eidgenössische Prüfungen (Berufsprüfung und höhere Fachprüfung) und berufsbegleitende Ausbildungen von höheren Fachschulen,
- > berufsbegleitende Ausbildungen der Tertiärstufe A (Hochschulen).

Art. 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Absatz 1 und 2: Die Mitarbeitenden tragen die Verantwortung für die Entwicklung ihrer Kompetenzen selber. Das lebenslange Lernen ist unabhängig von der Funktion oder der Hierarchieebene für alle von uns notwendig. Es handelt sich um eine persönliche Verantwortung und es ist Aufgabe jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters, die eigenen zu entwickelnden oder zu verbessernden Kompetenzen zu ermitteln und den Vorgesetzten Bildungsmassnahmen vorzuschlagen. Dies kann zu irgendeinem Zeitpunkt während des Jahres und spätestens am Gespräch für die Zielvereinbarung, die Entwicklung und die Beurteilung (ZEB) geschehen.

Art. 6 Direkte Vorgesetzte

Kein Kommentar.

Art. 7 Verantwortliche der Verwaltungseinheiten

Absatz 1: Gestützt auf den Bedarf ihrer VE und auf die allgemeinen Ziele und Prioritäten, die der Staatsrat und die Direktionen festlegen, sind die VE-Verantwortlichen für die Ermittlung und Definition der in ihrer VE auszubauenden Kompetenzen zuständig. Diese Verantwortung gehört gemäss Artikel 56 und 57 des Gesetzes über die Organisation des Staatsrates und der Verwaltung (SVOG) zu den Führungsaufgaben der VE-Verantwortlichen.

Absatz 2: Jeder Aus- oder Weiterbildungsantrag muss vor der Stellungnahme und gegebenenfalls vor der Genehmigung von der oder dem VE-Verantwortlichen ausdrücklich unterstützt werden.

Absatz 3: Die VE-Verantwortlichen stellen sicher, dass die Aus- und Weiterbildungskosten und die gewährten Aus- und Weiterbildungstage korrekt verbucht werden. Desgleichen ist es Aufgabe der VE-Verantwortlichen, im Fall der Rückzahlung der Aus- oder Weiterbildungskosten durch eine Mitarbeiterin oder

einen Mitarbeiter infolge eines Austritts sicherzustellen, dass die geschuldeten Beträge zurückbezahlt werden.

Schliesslich werden den Mitarbeitenden direkt in Rechnung gestellte Aus- oder Weiterbildungskosten, die der Arbeitgeber übernimmt und ihnen zurückerstattet, gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Steuerkonferenz in den Lohnausweis eingetragen. Direkt an Dritte (z. B. Ausbildungseinrichtung) ausgeführte Zahlungen des Arbeitgebers werden nicht eingetragen. Es ist festzuhalten, dass allfällige Einträge von vom Staat übernommenen Beträgen nicht zur Erhöhung des steuerbaren Einkommens führen. Dieser Eintrag verhindert lediglich, dass Steuerpflichtige Aus- und Weiterbildungskosten zweimal abziehen.

Absatz 4: Die von den VE-Verantwortlichen bereitgestellten Daten zu den von ihren Mitarbeitenden besuchten Aus- und Weiterbildungen sollen dem POA ermöglichen, Statistiken auf Ebene des gesamten Staats zu erstellen, die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung zu überwachen und sicherzustellen, dass in den verschiedenen VE des Staats eine einheitliche und faire Praxis angewandt wird.

Art. 8 Personalfachstellen

Absatz 1: Kein Kommentar.

Absatz 2: Dieser Absatz führt im Vergleich mit der Verordnung vom 30. Mai 2012 eine Neuerung ein, da zukünftig die Personalfachstellen für die Stellungnahmen zur Kostenübernahme der Aus- und Weiterbildungen durch den Arbeitgeber zuständig sind, mit Ausnahme der zur Berufsausübung erforderlichen Aus- und Weiterbildungen. Bisher war das POA für Aus- und Weiterbildungen von mehr als fünf bezahlten Urlaubstagen pro Kalenderjahr und für Aus- und Weiterbildungen, deren vom Staat übernommenen Kosten 3000 Franken übersteigen, zuständig. Diese Änderung soll den Entscheidungsprozess vereinfachen und die Zahl der beteiligten Stellen senken. Die Personalfachstellen müssen die Einhaltung der Bestimmungen dieser Verordnung sicherstellen. Für die Gewährleistung einer kohärenten und fairen Praxis der verschiedenen Personalfachstellen stellt das POA Praxisleitfäden bereit und schult die Personalfachstellen.

Art. 9 Anstellungsbehörden

Nach Stellungnahme der Personalfachstelle (Art. 13) oder des POA (Art. 14 und 24) ist es Aufgabe der Anstellungsbehörde, alle Vereinbarungen zu unterzeichnen, die Mitarbeitende oder VE-Verantwortliche betreffen.

Art. 10 Amt für Personal und Organisation

Absatz 1: Das POA steht den VE zur Verfügung, um sie bei ihren Aus- und Weiterbildungsprojekten zu unterstützen. Es berät und informiert über die geltenden Bestimmungen und koordiniert die Ausarbeitung von massgeschneiderten Weiterbildungen.

Absatz 2: Das POA bietet in Zusammenarbeit mit einem oder mehreren externen Leistungserbringenden ein internes Aus- und Weiterbildungsprogramm für die bereichsübergreifende Kompetenzentwicklung an. Es stellt die Planung, die Koordination, die Organisation, die Durchführung und das Monitoring dieser Angebote sicher.

Absatz 3: Da das POA nicht mehr zur Kostenübernahme der Aus- und Weiterbildungen Stellung nimmt, ist es notwendig, dass die Praxis der HR-Fachpersonen (namentlich der Personalfachstellen) der verschiedenen VE, die zur Kostenübernahme Stellung nehmen, kohärent und fair ist. Dies wird durch die Schulung dieser Personen und die Anwendung dieser Verordnung sowie durch Leitfäden des POA sichergestellt. Letzteres steht den HR-Fachpersonen jederzeit für Beratungen, Erklärungen oder Schulungen zur Verfügung.

Absatz 4: Das vom POA verantwortete Monitoring soll es ermöglichen, Statistiken auf Ebene des gesamten Staats zu erstellen, die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung zu messen und eine kohärente und faire Praxis in den verschiedenen VE des Staats sicherzustellen.

3.1 Aus- und Weiterbildungsangebot Art. 11 Internes Angebot

Kein Kommentar.

Art. 12 Externes Angebot

Die VE können ein externes Aus- oder Weiterbildungsangebot in Anspruch nehmen, wenn das angestrebte Ziel von den intern angebotenen Aus- und Weiterbildungen nicht abgedeckt wird.

3.2 Arten der Aus- und Weiterbildung

Art. 13 Vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- und Weiterbildung

Als vorgeschrieben gelten alle Aus- und Weiterbildungen, die vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt werden. Eine solche Anordnung der Aus- oder Weiterbildung kann entstehen durch:

- > eine gesetzliche Vorgabe oder berufsethische Regeln für die **Bewahrung** des Rechts auf Ausübung des Berufs: in einigen Tätigkeitsbereichen kann der Gesetzgeber Aus- und Weiterbildungen vorschreiben, um Dritte oder die Bevölkerung zu schützen;
- > einen Entscheid des Arbeitgebers: dieser kann seinen Mitarbeitenden eine Aus- oder Weiterbildung vorschreiben, um den reibungslosen Betrieb der Organisation zu gewährleisten.

Im ersten Fall verfügen die Mitarbeitenden bereits über alle notwendigen Rechte zur Ausübung des Berufs. Die vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildung zielt auf eine Auffrischung oder Verbesserung ab, welche benötigt wird, um diesen Beruf weiter ausüben zu dürfen. Aus- und Weiterbildungen, die zur Berufsausübung erforderlich sind und deren Besuch und Kostenübernahme während des Anstellungsverfahrens besprochen werden, gelten nicht als vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildung (Art. 14).

Art. 14 Zur Berufsausübung erforderliche Aus- und Weiterbildung

Als zur Berufsausübung erforderlich gelten Aus- und Weiterbildungen, die aufgrund spezifischer fachlicher Vorgaben verlangt werden. Dazu gehören unter anderem vorbereitende Kurse, die beispielsweise zum Erhalt eines eidgenössischen Fachausweises Zivilstandsbeamter, eines eidgenössischen Fachausweises Zivilschutzinstructorin oder eines eidgenössischen Fachausweises Wildhüterin-Fischereiaufseherin führen. Der Besuch und die Kostenübernahme dieser Aus- und Weiterbildungen werden während des Anstellungsverfahrens

besprochen, wenn die zukünftige Mitarbeiterin bzw. der zukünftige Mitarbeiter nicht über den erforderlichen Fachausweis verfügt, obwohl dieser und folglich die entsprechende Aus- oder Weiterbildung für die Berufsausübung erforderlich sind. In einigen Fällen muss die Person mehrere Jahre Berufserfahrung vorweisen, bevor sie die Aus- oder Weiterbildung absolvieren kann oder zur Prüfung zugelassen wird. So besteht das Interesse an dieser Aus- oder Weiterbildung sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber investiert in die Kompetenzen seines Personals und die Mitarbeitenden erwerben Kompetenzen und einen Abschluss, die auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und gefragt sind. Die besuchte Aus- oder Weiterbildung bringt den Mitarbeitenden einen persönlichen Vorteil, der das Arbeitsverhältnis überdauert und einem möglichen zukünftigen Arbeitgeber nutzen wird. Eine solche Aus- oder Weiterbildung gilt nicht als vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildung, da sich der Arbeitgeber mit den Mitarbeitenden während des Anstellungsverfahrens oder – wenn die Person bereits für den Staat arbeitet – im Hinblick auf eine berufliche Weiterentwicklung auf diese Aus- oder Weiterbildung und ihre Kostenübernahme einigen. Die Aus- oder Weiterbildung wird den Mitarbeitenden folglich nicht vorgeschrieben, sondern ist eine Bedingung für die Anstellung, da sie für die Berufsausübung notwendig ist.

Art. 15 Aus- und Weiterbildung von gegenseitigem Interesse

Als von gegenseitigem Interesse gelten Aus- und Weiterbildungen, die sowohl den Mitarbeitenden als auch dem Arbeitgeber nützen. Darunter fallen alle Aus- und Weiterbildungen von gegenseitigem Interesse, die nicht der Definition einer vorgeschriebenen oder zur Berufsausübung erforderlichen Aus- und Weiterbildung entsprechen.

Art. 16 Aus- und Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

Eine Aus- oder Weiterbildung, deren einziges Ziel die persönliche Entfaltung oder der Erwerb von Kenntnissen ist, die für die ausgeübte Funktion nicht von Nutzen sind, oder die keinen Zusammenhang mit der vom Arbeitgeber voraussehbaren oder gewünschten Entwicklung hat, wird vom Arbeitgeber nicht unterstützt.

3.3 Aus- und Weiterbildung in der Partnersprache

Art. 17 Partnersprachen

Der Arbeitgeber Staat trifft gemäss Artikel 4 Abs. 1, Bst. j StPG Massnahmen zur Förderung der Zweisprachigkeit. Artikel 17 und seine fünf Absätze ermöglichen die stärkere Verankerung des Erlernens der Partnersprache in das Bildungssystem und die dazugehörigen Massnahmen.

4.1 BudgetArt. 18 Budget

Absatz 1: Die Kosten für Aus- und Weiterbildungen des internen Angebots des POA werden vollständig vom POA getragen.

Absatz 2: Die Kosten für spezifische interne Aus- und Weiterbildungen der VE und die externen Aus- und Weiterbildungskosten werden in der Regel von den VE getragen. Ausser in Ausnahmefällen verfügt das POA über kein spezifisches Budget für massgeschneiderte Weiterbildungen der Verwaltungseinheiten.

4.2 Kostenübernahme

Art. 19 Aus- und Weiterbildungskosten

Absatz 1, Buchstabe a: Die Lohnkosten umfassen alle vom Arbeitgeber übernommenen Kosten. Es handelt sich also um den Betrag des Nettolohnes.

(Bruttolohn minus die von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter übernommenen Kosten), zu dem der Anteil des 13. Monatsgehalts und die Arbeitgeberbeiträge hinzukommen.

Art. 20 Bezahlter Urlaub

Absatz 1: Den Mitarbeitenden wird jedes Jahr und unabhängig vom Beschäftigungsgrad ein Anspruch auf drei Aus- und Weiterbildungstage (25,2 Stunden) gewährt. Dieser Anspruch ermöglicht ihnen den Besuch von internen und externen Aus- und Weiterbildungen während der Arbeitszeit, sofern die Aus- oder Weiterbildung gemäss Artikel 4

> zum Erwerb und zur Entwicklung der notwendigen Kompetenzen zur Erfüllung des Pflichtenhefts führt;

oder

- > zur Entwicklung und Aktualisierung der Kompetenzen beiträgt, damit die berufliche Mobilität der Mitarbeitenden gemäss den Bedürfnissen des Arbeitgebers sichergestellt wird.

Davon ausgehend können die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten ihre Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen des internen Weiterbildungsprogramms des POA vorschlagen. Deckt die Aus- oder Weiterbildung einen identifizierten Bedarf ab, können die Vorgesetzten ihren Mitarbeitenden die Anmeldung nicht verweigern, ausser diese besuchen bereits eine längerfristige Ausbildung mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber (vom Arbeitgeber vorgeschrieben, zur Berufsausübung erforderlich oder von gegenseitigem Interesse, siehe Kapitel 3.2). In diesem Fall sprechen sich die Vorgesetzten mit den Mitarbeitenden ab und einigen sich auf eine Anzahl Tage, die im Hinblick auf die Prioritäten der VE akzeptabel sind. Es können auch Weiterbildungen ausserhalb des internen Weiterbildungsprogramms vorgeschlagen werden, wenn dieses keine Weiterbildung enthält, die dem Bedürfnis entspricht. In diesem Fall kann der Anspruch auf bezahlten Urlaub ebenfalls geltend gemacht werden, wenn die VE-Verantwortlichen der Ansicht sind, dass die vorgeschlagene Weiterbildung einem identifizierten Bedarf entspricht. Es handelt sich meistens um einen beruflichen Bedarf und folglich um eine spezifische Weiterbildung in Verbindung mit dem ausgeübten Beruf (berufsbezogene Weiterbildung, Seminar, Konferenz usw.). Die Teilnahme an solchen berufsspezifischen Fortbildungen kann übrigens in gewissen Fällen auch vorgeschrieben (vorgeschriebene Weiterbildung) oder als Teil der Ausübung der Funktion betrachtet werden.

Die Mitarbeitenden sind der Antrieb ihres eigenen lebenslangen Lernens. Wird ihnen die Möglichkeit gegeben, ihre Kompetenzen durch die Aus- und Weiterbildung zu erweitern, tragen sie die Konsequenzen eines allfälligen Versäumnisses selbst.

Ein Aus- oder Weiterbildungstag entspricht 8,4 Stunden, ein Halbtage entspricht 4,2 Stunden. Die Fahrzeit zählt ebenso wie die aufgewendete Zeit für die Vorbereitung auf Kurse oder Prüfungen nicht als Aus- und Weiterbildungszeit (Art. 20 Abs. 6).

Absatz 2: Diese Revisionsvorlage enthält eine Neuerung bezüglich Unterstützung der Partnersprache. So erhalten die Mitarbeitenden jedes Jahr zusätzlich zu den drei in Absatz 1 erwähnten Tage unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad zwei

Tage bezahlten Urlaub pro Jahr (16,8 Stunden) für das Lernen der Partnersprache. Der Besuch eines Sprachkurses der Partnersprache wird in Artikel 4 geregelt. Dieser besagt, dass Mitarbeitende mit einem ausreichenden Sprachniveau für die Ausübung ihrer Funktion keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub für den Besuch eines Französisch- oder Deutschkurses haben. Mitarbeitende können diesen Anspruch aber im Rahmen der internen Mobilität oder im Hinblick auf eine erwartete Weiterentwicklung oder Stellenänderung geltend machen.

Absatz 3: Dieser Absatz führt aus, dass der bezahlte Urlaub gemäss Absatz 1 und 2 gegebenenfalls in die Ausbildungsvereinbarung integriert werden kann. Dies bedeutet, dass diese Tage nicht zurückbezahlt werden müssen, wodurch der rückzahlbare Gesamtbetrag und möglicherweise die zeitliche Bindung sinkt. Ist dieser bezahlte Urlaub Teil der Vereinbarung, sehen die Mitarbeitenden in der Folge davon ab, diesen Anspruch für andere Aus- und Weiterbildungen geltend zu machen. Enthält die Vereinbarung keinen bezahlten Urlaub nach Absatz 1 und 2, können die Mitarbeitenden in keinem Fall im Nachhinein diese Tage von den rückzahlbaren Tagen abziehen, auch wenn sie diesen Anspruch nicht bezogen haben.

Absatz 4: Dieser Absatz sieht die Möglichkeit vor, den Anspruch auf bezahlten Urlaub auf drei Jahre hinaus zu kumulieren. So können Mitarbeitende mit einer vorgängigen Aus- oder Weiterbildungsplanung, die von der Anstellungsbehörde genehmigt wird, 9 Tage bezahlten Urlaub für die Aus- oder Weiterbildung und/oder 6 Tage bezahlten Urlaub für das Erlernen der Partnersprache erhalten. Dies ist nur möglich, wenn sie diesen Anspruch in den Vorjahren und/oder in den Folgejahren nicht geltend gemacht haben bzw. machen. Nach drei Jahren verfallen nicht bezogene Aus- und Weiterbildungstage.

Absatz 5 und 6: Kein Kommentar.

Art. 21 Kostenübernahme der internen Aus- und Weiterbildung

Absatz 3: Die Berechnung der Fahr- und Verpflegungskosten wird in den Richtlinien über die Dienstreisen geregelt. Diese legen die Vergütungen für Ausgaben fest, die Mitarbeitenden durch eine Dienstreise entstehen. Sie gelten analog für eine Aus- oder Weiterbildung, wenn die Ausbildungsvereinbarung eine Rückerstattung der Fahr- und Verpflegungskosten vorsieht.

Art. 22 Kostenübernahme der externen Aus- und Weiterbildung

Absatz 1 und 2: Kein Kommentar.

Absatz 3: Die Kosten für Aus- und Weiterbildungen von gegenseitigem Interesse (Art. 15) werden zu 25, 50, 75 oder 100 Prozent von der betroffenen VE übernommen. Dieser Handlungsspielraum ermöglicht fallweise Lösungen ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitgeber Staat einen Nutzen aus der Aus- oder Weiterbildung zieht. Eine Kostenübernahme in der Höhe von 50 Prozent der Gesamtkosten (Lohnkosten, indirekte und direkte Aus- und Weiterbildungskosten) sollte die Norm bleiben. Besteht ein geringes Interesse des Arbeitgebers, ist eine Kostenübernahme in der Höhe von 25 Prozent möglich. Kostenübernahmen höher als 50 Prozent in der Höhe von 75 und 100 Prozent sind detailliert zu begründen. Solche Kostenübernahmen bedingen ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers. Die Qualität der Leistungen und das Entwicklungspotenzial der Mitarbeitenden sowie gegebenenfalls die Arbeitsmarktlage können diese Kostenübernahmen positiv oder negativ beeinflussen. Ausserdem ist der Unterschied zwischen einer Aus- oder Weiterbildung von gegenseitigem Interesse, deren vollständigen Kosten übernommen werden, und einer vorgeschriebenen Aus- oder Weiterbildung zu betrachten. Nehmen wir als Beispiel eine Schulung für eine Software, welche die Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Funktion verwenden müssen. Schreibt der Arbeitgeber diese Schulung vor, beispielsweise für eine neue staatsinterne Software, und können die Mitarbeitenden diese Kompetenzen an keinem anderen Ort nutzen als beim Arbeitgeber, handelt es sich klar um eine vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildung. Handelt es sich aber um die Schulung für eine allgemeine Software und können die Mitarbeitenden diese Kompetenzen auch bei anderen Arbeitgebenden nutzen, handelt es sich um eine Kostenübernahme in der Höhe von 100 Prozent aufgrund eines gegenseitigen Interesses.

Absatz 4, 5 und 6: Kein Kommentar.

Art. 23 Beiträge für vorbereitende Kurse auf eidgenössische Prüfungen

Vorbereitende Kurse auf Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen, die zum Erhalt eines eidgenössischen Fachausweises oder Diploms führen, geben Anspruch auf einen Beitrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Um eine doppelte Finanzierung zu verhindern, unterstehen diese Aus- und Weiterbildungen besonderen Bestimmungen bezüglich Kostenübernahme. Das POA hat dazu einen Leitfaden verfasst.

4.3 Stellungnahme

Art. 24 Stellungnahme

Absatz 1: Dieser Absatz verweist darauf, dass für die Kostenübernahme von externen Aus- und Weiterbildungen, die vom Arbeitgeber vorgeschrieben werden (Art. 13) oder die von gegenseitigem Interesse sind (Art. 15), die Stellungnahme der betreffenden Personalfachstelle erforderlich ist.

Absatz 2: Dieser Absatz führt aus, dass die Kostenübernahme von Aus- und Weiterbildungen, die zur Berufsausübung erforderlich sind (Art. 14), einer Stellungnahme des POA bedarf. Dieses will einen Überblick über diese Sonderpraxis behalten, die darin besteht, eine Anstellung mit dem Besuch einer Aus- oder Weiterbildung und normalerweise mit dem Bestehen einer Prüfung zu verknüpfen. Da diese Aus- und Weiterbildungen zudem mit einer zeitlichen Bindung (Kapitel 4) verbunden sind, ist die Kenntnis der Lage auf dem Arbeitsmarkt dieser Berufe notwendig.

Absatz 3: Dieser Absatz führt aus, dass das POA Stellungnahmen nach Absatz 2 mit einer Kompetenzdelegation an die betreffende Personalfachstelle für die Ausstellung von zukünftigen Stellungnahmen begleiten kann, welche die gleiche Aus- oder Weiterbildung und den gleichen Beruf betreffen. Dies bedeutet, dass die Personalfachstelle in der Folge selber zu diesen Kostenübernahmen Stellung nehmen kann, ohne das POA hinzuzuziehen, sofern sich die Stellungnahmen der Personalfachstellen an die ursprüngliche Stellungnahme des POA halten.

Art. 25 Begriffsbestimmung

Kein Kommentar.

Art. 26 Abstufung der Rückzahlungsfrist

Absatz 1: Kein Kommentar.

Absatz 2: Die effektive Kostenkalkulation erfolgt nach Abschluss der Aus- oder Weiterbildung. Es kann sein, dass die ursprünglich festgelegte Rückzahlungsfrist gestützt auf den effektiven vom Staat übernommenen Betrag gekürzt oder verlängert wird.

Art. 27 Grundsatz

Absatz 1 bis 4: Kein Kommentar.

Art. 28 Ende des Dienstverhältnisses

Absatz 1: Kein Kommentar.

Absatz 2: Wird das Dienstverhältnis vor Ende der zeitlichen Bindung beendet (Kündigung, Entlassung aus wichtigen Gründen), werden die anteiligen Kosten zurückgefordert. Als Beispiel: Ein Mitarbeiter mit einer Rückzahlungsfrist von drei Jahren kündigt sein Dienstverhältnis genau ein Jahr, das heisst 365 Tage nach Abschluss seiner Weiterbildung. Ihm bleibt ein zeitliches Saldo von zwei Jahren, das heisst 730 Tagen. 1/3 der Rückzahlungsfrist Bindung ist vergangen, das zeitliche Saldo entspricht 2/3 der Rückzahlungsfrist. Der vom Mitarbeiter rückzahlbare Betrag entspricht folglich 2/3 der vom Arbeitgeber übernommenen Gesamtkosten.

Art. 29 Nichtbestehen oder Abbruch einer Aus- oder Weiterbildung

Absatz 1: Ein Grund für den Abbruch einer Aus- oder Weiterbildung durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter ist beispielsweise eine Krankheit. Ein schwerer Fehler, der zu einem definitiven Nichtbestehen der Prüfung führt, ist beispielsweise Betrug bei einer Prüfung oder ein Plagiat.

Absatz 2: Kein Kommentar.

Art. 30 Teilweiser oder vollständiger Verzicht auf Rückerstattung

Absatz 1: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt kann namentlich im Fall einer zur Berufsausübung erforderlichen Aus- oder Weiterbildung dazu führen, dass ein rückzahlbarer Höchstbetrag vereinbart wird. Dies ist im Interesse der Mitarbeitenden, die einen kleineren Betrag zurückzahlen müssen, aber auch im Interesse des Arbeitgebers, der den Mitarbeitenden attraktivere Bedingungen bietet, zum Beispiel in Bereichen, in denen Personal schwer zu rekrutieren ist.

Absatz 2: Kein Kommentar.

7.1 Abschluss einer Vereinbarung Art. 31 Abschluss einer Vereinbarung

Absatz 1 bis 4: Der Abschluss einer Ausbildungsvereinbarung ist notwendig, wenn eine Rückzahlungsfrist entsteht (Art. 25 und 26) oder wenn die vom Staat getragenen Gesamtkosten (Lohnkosten, direkte und indirekte Aus- und Weiterbildungskosten) über 5000 Franken liegen. Bei niedrigeren Beträgen und für vom Arbeitgeber vorgeschriebene Aus- oder Weiterbildungen (Art. 13) ist keine

Vereinbarung notwendig.

Absatz 5: Die Anstellungsbehörde stellt die Nachverfolgung der Vereinbarungen sicher, namentlich durch die Nachführung des Personaldossiers der Mitarbeitenden. Dies soll unter anderem ermöglichen, bei einem Austritt von Mitarbeitenden vor Abschluss der Aus- oder Weiterbildung oder vor Ende der Rückzahlungsfrist die notwendigen Schritte zu ergreifen (siehe Kapitel 6 Rückzahlungspflicht).

Absatz 6: Dieser Absatz führt aus, dass es in bestimmten Fällen möglich ist, mehrere Vereinbarungen mit sich überschneidenden Rückzahlungsfristen abzuschliessen. Die gleichzeitige Übernahme der Kosten von mehreren Aus- oder Weiterbildungen muss aber die Ausnahme bleiben und begründet werden.

7.2 Übernahme einer früheren Vereinbarung

Art. 32 Übernahme einer staatsinternen Vereinbarung

Dieser Artikel und seine drei Absätze regeln die Übernahme einer Vereinbarung, wenn Mitarbeitende eine VE des Staats verlassen und in eine andere eintreten. Da der Arbeitgeber (Staat Freiburg) der gleiche bleibt, ist es wünschenswert, dass den Mitarbeitenden eine Kostenübernahme ihrer Aus- oder Weiterbildung zugesichert wird, wenn sie diese bereits begonnen haben. Von der bisherigen VE wird erwartet, dass sie die neue VE über die bestehende Vereinbarung informiert, und dass sich beide über die Details der Kostenübernahme einigen. Wenn eine Aus- oder Weiterbildung bereits abgeschlossen wurde, kann die Vereinbarung einfach an die neue VE übertragen werden. Die bereits von der bisherigen VE finanzierten Kosten bleiben zulasten der alten VE und die neue VE sorgt dafür, dass die Kostenübernahme getilgt wird (Rückzahlungsfrist, Art. 25 Abs. 1). Wenn die Aus- oder Weiterbildung noch läuft, wird die Vereinbarung ebenfalls der neuen VE übertragen. In diesem Fall einigen sich die beiden VE über die Kostenübernahme. Es sind verschiedene Szenarien möglich, zum Beispiel:

- > die neue VE trägt die Aus- oder Weiterbildungskosten, die ab Datum des Antritts der neuen Stelle anfallen. Die vor diesem Datum angefallenen Kosten bleiben zulasten der bisherigen VE;
- > die neue VE trägt alle direkten und/oder indirekten Aus- oder Weiterbildungskosten, auch wenn ein Teil bereits von der bisherigen VE

bezahlt wurde. Die neue VE zahlt folglich der bisherigen VE die entsprechenden Beträge zurück. Der bezahlte Urlaub (Lohnkosten gemäss Art. 19 Abs. 1), welche die bisherige VE bis zum Antritt der neuen Stelle gewährt hat, bleibt zulasten der bisherigen VE;

- > die neue VE übernimmt nur den bezahlten Urlaub (Lohnkosten gemäss Art. 19 Abs. 1) ab Antritt der neuen Stelle. Die bisherige VE übernimmt die gesamten direkten und/oder indirekten Aus- oder Weiterbildungskosten, auch nach Antritt der neuen Stelle.

Art. 33 Übernahme einer staatsexternen Vereinbarung

Dieser Artikel und seine zwei Absätze regeln die vollständige oder teilweise Übernahme einer Ausbildungsvereinbarung zwischen Mitarbeitenden und ihrem früheren Arbeitgeber. Es ist in jedem Fall notwendig, dass zwischen den Mitarbeitenden und der VE eine neue Vereinbarung abgeschlossen wird, die sich an den Vorgaben der vorliegenden Verordnung orientiert. Es ist wichtig, dass die VE über die zwischen den Mitarbeitenden und dem früheren Arbeitgeber unterzeichnete Vereinbarung und über die Rückzahlungsforderung des früheren Arbeitgebers verfügt, um zu ermitteln, welche Beträge genau Gegenstand der Kostenübernahme durch die VE sein können.

Art. 34 Aufhebung bisherigen Rechts

Kein Kommentar.

Art. 35 Übergangsrecht

Absatz 1: Kein Kommentar.

Absatz 2: Für jede vor Inkrafttreten dieser Verordnung abgeschlossene Vereinbarung, deren Aus- oder Weiterbildung nach dem Inkrafttreten dieser Verordnung beginnt, ist eine neue Vereinbarung gestützt auf die Bestimmungen dieser Verordnung zu erstellen.

Art. 36 Veröffentlichung und Inkrafttreten